

Convention collective des ouvriers du bâtiment

Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés

Code IDCC 1596 - Brochure JO 3193

Entreprises occupant plus de 10 salariés

Code IDCC 1597 - Brochure JO 3258

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798286345083

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	9
Avertissement.....	10
Champ d'application	11
Activités visées	11
(+) Clause d'attribution.....	14
Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics.....	15
Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques	16
Contrat de travail.....	17
Période d'essai	18
Contrôle des aptitudes et des connaissances : épreuve préalable.....	18
Durée période d'essai	18
Préavis	19
Durée du préavis.....	19
Heures pour recherche d'emploi	19
Ancienneté du salarié	21
Licenciement.....	22
Licenciement pour fin de chantier.....	22
Indemnité de licenciement.....	23
Définition de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement	23
Départ à la retraite et indemnité de fin de carrière	25
Principes.....	25
Salariés concernés	25
Montant indemnité de fin de carrière	25
Congés exceptionnels pour événements familiaux	27
Congés payés	28
Jours fériés	29
Dispositions nationales.....	29
Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).....	29

Aménagements du temps de travail entreprises occupant jusqu'à 10 salariés	30
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	30
Modalité 1 : Horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours	30
Modalité 2 : 36 heures sur 4 jours et repos de 6 jours ouvrés par an	30
Modalité 3 : 39 heures sur 5 jours et repos de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an	31
Modalité 4 : Modulation du temps de travail	31
Repos non pris sur la période de référence.....	32
Départ au cours de la période de référence	33
Rémunération	33
Temps partiel	33
Modulation et réduction de la durée annuelle du travail des entreprises occupant plus de 10 salariés	34
Période et horaire moyen de modulation	34
Mise en oeuvre	34
Programmation indicative	35
Limites de la modulation et répartition des horaires.....	36
Qualification des heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale.....	36
Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif	36
Rémunération mensuelle.....	37
Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation	37
Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation	37
Organisation du travail.....	38
Semaine de travail en 5 jour.....	38
Exceptions à la semaine de travail en 5 jours	38
Equipes successives - Equipes chevauchantes	39
Récupération des heures perdues pour intempéries	39
Heures supplémentaires.....	40

Contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation	40
Majoration pour heures supplémentaires	40
Heures supplémentaires exceptionnelles	40
Durées maximales du travail	42
Déduction des heures non travaillées	43
Travaux pénibles.....	44
Travail de nuit.....	45
Dispositions nationales.....	45
Définition du travail de nuit	45
Organisation du travail de nuit	45
Durée du travail applicable	45
Contreparties liées au travail de nuit.....	46
Garanties particulières.....	46
Surveillance médicale spéciale	46
Affectation particulière	46
Maternité	47
Dispositions régionales et départementales sur la travail de nuit.....	47
Isère	47
Bretagne.....	47
Pays de la Loire	47
Région parisienne (hors Seine-et-Marne)	48
Seine-et-Marne.....	48
Maladie, maternité, accident du travail.....	49
Arrêt de travail pour maladie ou accident.....	49
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.....	49
Indemnisation des arrêts de travail.....	50
Modalités d'indemnisation.....	50
Tableaux récapitulatifs	52
Pluralité d'arrêts au cours d'une même année civile	53
Maternité.....	53
Conditions de travail particulières aux femmes enceintes.....	53

Indemnisation du congé de maternité	53
Classification des emplois	54
Définitions générales des critères et des niveaux	54
NIVEAU I - Ouvriers d'exécution	54
NIVEAU II - Ouvriers professionnels	54
NIVEAU III - Compagnons professionnels.....	55
NIVEAU IV - Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe	55
Tableau récapitulatif.....	57
Coefficients hiérarchiques	60
Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment.....	60
Polyvalence	61
Evolution de carrière.....	61
Salaires, primes et indemnités	63
Dispositions nationales	63
Prime de vacances	63
Indemnités de petits déplacements	63
Indemnités de grands déplacements.....	67
Indemnité du maître d'apprentissage confirmé	70
Rémunération contrats d'apprentissage.....	71
Rémunération contrat de professionnalisation.....	71
Travail au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre, etc.....	72
Salaire des jeunes.....	72
Salaires minima et indemnités de petits déplacements régionales	73
Auvergne-Rhône-Alpes	73
Bourgogne-Franche-Comté	79
Bretagne	80
Centre-Val de Loire	82
Corse.....	86
Grand-Est.....	87
Hauts-de-France	90
Ile-de-France.....	92

Normandie.....	94
Nouvelle-Aquitaine.....	96
Occitanie.....	98
Pays de la Loire.....	100
Provence-Alpes-Côte d'Azur	102
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète.....	104
Liste des articles de la convention collective cités	105

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990.

Code IDCC 1596 - Brochure JO 3193

Organisations d'employeurs signataires : Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment ; Fédération nationale du bâtiment ; Fédération nationale de l'équipement électrique ; Fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics (pour la section bâtiment).

Organisations syndicales des salariés signataires : Fédération générale Force Ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes C.G.T. -F.O. ; Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T..

Adhésion : FEDELEC, UNSA industrie et construction

Convention collective nationale des ouvriers du bâtiment (Entreprises occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990.

Code IDCC 1597 - Brochure JO 3258

Organisations d'employeurs signataires : Fédération nationale du bâtiment ; Fédération nationale de l'équipement électrique ; Fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics (pour la section bâtiment).

Organisations syndicales des salariés signataires : Fédération générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO ; Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Adhésion : Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)

Avertissement

La renégociation des conventions collectives du secteur du bâtiment, engagée depuis plusieurs années, demeure à ce jour sans aboutissement en raison de divergences persistantes entre les partenaires sociaux. La Fédération Française du Bâtiment (FFB) soutient l'établissement d'une convention collective unique pour l'ensemble du secteur, tandis que la CAPEB plaide pour la mise en place de deux conventions distinctes : l'une pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'autre pour celles de plus de 10 salariés.

Initialement, les conventions collectives nationales (CCN) étendues du 8 octobre 1990 ont été remplacées, au 1er juillet 2018, par deux nouvelles CCN datées du 7 mars 2018, non étendues. Toutefois, par arrêt du 10 janvier 2019, la cour d'appel de Paris a suspendu l'application de ces deux CCN.

À la suite de cette suspension, de nouvelles négociations ont conduit à la signature, le 20 mars 2019, de deux conventions collectives légèrement modifiées, prévues pour entrer en vigueur le 1er mai 2019. Toutefois, leur application a été bloquée par l'opposition des syndicats majoritaires (CFDT et CGT).

Le 14 décembre 2020, deux nouvelles CCN intercatégorielles ont été conclues entre la CAPEB et plusieurs organisations syndicales de salariés, selon la distinction des effectifs (jusqu'à ou au-delà de 10 salariés). Cependant, la FFB a exercé son droit d'opposition à leur extension, empêchant leur entrée en vigueur.

En conséquence : Les 2 conventions collectives étendues du 8 octobre 1990 (Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et entreprises occupant plus de 10 salariés) sont toujours en vigueur.

Champ d'application

Article 1-1

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

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-dessous, visés par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 ;
- d'autre part, les ouvriers qu'ils emploient à une activité bâtiment sur le territoire de la France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et d'ouvriers adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain, à l'exclusion des DOM-TOM.

La présente convention s'applique aux entreprises artisanales du bâtiment relevant des professions agricoles.

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

Activités visées

21.06 Construction métallique

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

24.03 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

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

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

Sont visées pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de voirie et réseaux divers, de voirie et dans les parcs et jardins.

Ne sont pas visées : les entreprises paysagistes affiliées au régime agricole de protection sociale.

55.12 Travaux d'infrastructure générale

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

55.20 Entreprises de forage, sondages, fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales ainsi que ;
- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30 Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ;
- les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpentes d'immeubles de 10 étages et plus).

55.31 Installations industrielles, montage-levage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage ainsi que ;
- les entreprises de construction et d'entretien de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40 Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celle du bâtiment) ;
- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50 Construction industrialisée

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

55.60 Maçonnerie et travaux courants de béton armé

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

55.70 Génie climatique

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises d'installations de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

55.71 Menuiserie - Serrurerie

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) (+) ;
- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (+) (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (+).

55.72 Couverture-plomberie. - Installation sanitaire

Sont visées :

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

55.73 Aménagements - Finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture de bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (+) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installations et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique (+) ;
- les entreprises de pose de paratonnerres (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagement spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08 Services de nettoyage

Sont visées pour partie, les entreprises de ramonage.

(+) Clause d'attribution

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

1. La présente convention collective nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité

est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

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

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

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application de la présente convention collective nationale, est considérée comme entreprise mixte bâtiment et travaux publics celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités bâtiment telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités issue du décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

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

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de

l'ensemble du personnel, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

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

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques

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

21.07 Menuiserie métallique de bâtiment

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

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 5571.

Contrat de travail

Article 2-3

Au plus tard dans les 8 jours qui suivent l'embauchage, l'employeur remet au nouvel embauché un document mentionnant :

- le nom, la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, ainsi que son numéro de code APE et le numéro d'inscription à l'URSSAF ou à la mutualité sociale agricole ;
- le nom de l'intéressé, la date de son embauchage, son emploi, sa qualification, son coefficient hiérarchique ;
- la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai ;
- le montant de son salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures (soit un salaire mensuel calculé sur une base de 169 heures) et son taux de salaire horaire ;
- l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement et le montant de son salaire mensuel effectif correspondant ;
- le montant de la déduction pour 1 heure de travail non effectuée ;
- l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier sur lequel l'intéressé est embauché ;
- le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

Ce document doit être accepté et signé par les deux parties.

Période d'essai

Contrôle des aptitudes et des connaissances : épreuve préalable

Article 2-2

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

Durée période d'essai

Article 2-4

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

Cette période est fixée conformément aux usages locaux de la profession, sans pouvoir excéder 3 semaines.

NDLR : Cette durée de période d'essai est inapplicable car elle est plus courte que celle prévue par le code du travail.

Préavis

Durée du préavis

Article 10-1

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

a) En cas de licenciement :

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

b) En cas de démission :

- de la fin de période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours ;
- au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 semaines.

En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'a pas observé ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de faute grave, le licenciement ou le départ de l'ouvrier peut être effectué immédiatement, sous réserve des formalités légales, sans que les dispositions ci-dessus aient à être respectées.

Heures pour recherche d'emploi

Article 10-2

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

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

Pour les ouvriers à temps partiel, les durées ci-dessus sont réduites proportionnellement à la durée de travail qu'ils effectuent, rapportée à la durée légale ou à la durée pratiquée dans l'entreprise, si elle est inférieure.

Les heures pour rechercher un nouvel emploi sont prises groupées, en principe, à la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, ces heures sont indemnisées par l'entreprise sur la base du taux horaire effectif de l'intéressé.

Aucune indemnité n'est due par l'employeur si les heures pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'ouvrier.

Ancienneté du salarié

Article 11-2

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

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

Ces deux définitions ne doivent pas être retenues pour l'application des dispositions relatives à la détermination des préavis de démission et de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de licenciement, ni pour l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident.

Licenciement

Licenciement pour fin de chantier

Article 10.7

En cas de licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, le chef d'entreprise ou son représentant informe et consulte les représentants du personnel (comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, délégués du personnel s'il en existe), dans un délai de 15 jours avant l'envoi des lettres de notification du licenciement aux salariés concernés.

Cette information et cette consultation ont lieu au cours d'une réunion dont l'ordre du jour précise l'objet. A cette occasion, le chef d'entreprise ou son représentant remet aux représentants du personnel les indications suivantes :

- la date d'achèvement des tâches des salariés concernés ;
- le nombre de salariés concernés en distinguant ceux pouvant éventuellement être réembauchés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, par mutation ou reclassement interne ;
- le nombre de salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à 18 mois ;
- le nombre de salariés engagés sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;
- les mesures telles que recours à la formation professionnelle continue, susceptibles de permettre le reclassement des salariés dans l'entreprise ;
- les mesures envisagées pour faciliter le reclassement hors de l'entreprise des salariés qui devront être effectivement licenciés.

Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure de licenciement prévue par le code du travail.

La lettre de licenciement devra également mentionner la priorité de réembauchage telle que prévue ci-dessous.

Les salariés concernés pourront demander le bénéfice des conventions de conversion aux conditions de la législation en vigueur.

Les salariés licenciés pour fin de chantier pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux compressions d'effectifs qui, par leur nature ou leur ampleur exceptionnelle, dissimulent des motifs économiques et comportent notamment le licenciement d'un personnel permanent (encadrement, spécialistes) appelé à opérer sur des chantiers successifs.

Indemnité de licenciement

Article 10-3 et 10-5

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

- à partir de 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;
- les années d'ancienneté au-delà de 15 ans donnent droit à une majoration de 1/20 de mois de salaire par année d'ancienneté.

En cas de licenciement d'un ouvrier âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus, est majoré de 10 %.

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus ou, en cas d'absence, qui auraient dû être perçus au cours des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/12 de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois.

Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications à caractère aléatoire ou exceptionnel. Les primes annuelles sont prises en compte à hauteur d'e 1/12.

Définition de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement

Article 10-4

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

- le temps pendant lequel ledit ouvrier 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, telles qu'elles sont définies au titre de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'ouvrier ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires, maladie, accident, maternité et congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles

En cas d'engagements successifs et après un premier versement d'indemnité de licenciement, chaque licenciement ultérieur donne lieu au versement d'une indemnité complémentaire différentielle, c'est-à-dire que le montant de chaque indemnité précédente sera déduit.

Départ à la retraite et indemnité de fin de carrière

Principes

Accord du 31-7-68 et avenant n° 59 du 20-3-2018

La convention collective des ouvriers du BTP prévoient que les ouvriers partant à la retraite doivent se voir verser par le régime de prévoyance (en général PRO BTP) une indemnité de fin de carrière (IFC), ne pouvant être inférieure au montant de l'indemnité légale de départ en retraite.

L'IFC voit son montant calculé non pas en fonction uniquement de l'ancienneté du salarié dans sa dernière entreprise mais en fonction de sa durée d'affiliation au régime de prévoyance ouvrier. Cette durée d'affiliation intègre à la fois l'ancienneté de l'ouvrier dans sa dernière entreprise mais aussi chez ses précédents employeurs du BTP. L'employeur n'a donc aucune indemnité de départ en retraite à verser à ses ouvriers.

Salariés concernés

L'indemnité de fin de carrière est due aux ouvriers liquidant leurs droit à la retraite à la suite d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite.

Montant indemnité de fin de carrière

Situations	Indemnité en SR (1)
Ouvrier justifiant de 10 années continues d'affiliation au régime de prévoyance avant la cessation d'activité	300 SR
Ouvrier affilié au régime de prévoyance durant 20 à 25 ans, dont une période d'activité après 50 ans	700 SR
Ouvrier affilié au régime de prévoyance durant 25 à 30 ans, dont une période d'activité après 50 ans	1 050 SR
Ouvrier affilié au régime de prévoyance pendant au moins 30 ans, dont une période d'activité après 50 ans	1 400 SR

(1) Le montant de l'indemnité de fin de carrière est calculé sur la base du « Salaire de Référence » (SR). Cette valeur évolue chaque année au 1er juillet

En cas d'activité à temps partiel, la durée de carrière est calculée au prorata du temps de travail.

Le montant de l'indemnité conventionnelle de fin de carrière ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 5-12 et 8-27

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

1. Se marier : 4 jours.
2. Assister au mariage d'un de leurs enfants : 1 jour.
3. Assister aux obsèques de leur conjoint : 3 jours.
4. Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : 3 jours.
5. Assister aux obsèques de leur père, de leur mère : 3 jours.
6. Assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents ou beaux-parents, d'un de leurs frères ou beaux-frères, d'une de leurs soeurs ou belles-soeurs, d'un de leurs petits-enfants : 1 jour.
7. Chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.
8. Accomplir les épreuves de présélection militaire : 3 jours au maximum.

Ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés. Elles sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel.

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, l'ouvrier, la durée d'absence est portée à 4 jours lorsque l'ouvrier est déplacé à plus de 400 kilomètres.

Congés payés

Article 5-24

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

L'indemnité afférente au congé est soit le produit de 1/10 du salaire horaire susvisé par le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence.

Les ouvriers qui auraient bénéficié, si les dispositions de la loi du 27 mars 1956 relatives aux jours de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté dans l'entreprise n'avaient pas été abrogées par la loi du 16 mai 1969, d'un congé d'une durée supérieure à la durée normale reçoivent, en plus de l'indemnité de congé calculée conformément aux dispositions ci-dessus, une indemnité supplémentaire d'un montant équivalant à celle qui leur aurait été attribuée au titre des journées d'ancienneté. Soit, pour 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, une indemnité équivalente à 2 jours de congé ; pour 25 ans, 4 jours ; pour 30 ans, 6 jours.

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés payés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, le nombre d'heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics est porté à 195 heures à partir de l'année de référence du 1er avril 1982 au 31 mars 1983.

NDLR : L'indemnité de congés payés est prise en charge par la caisse de congés payés du BTP.

Jours fériés

Dispositions nationales

Article 5-11

Les jours fériés désignés par le code du travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er Mai.

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

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

- ne peuvent justifier avoir accompli dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment 200 heures de travail au minimum au cours des deux mois qui précèdent le jour férié visé
- n'ont pas accompli à la fois le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ; toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Le chômage des jours fériés ne peut pas donner lieu à récupération.

Ile-de-France (hors Seine-et-Marne)

Art. 3.1.4 de l'ancienne convention collective Région parisienne (hors Seine-et-Marne)

En cas de travail un jour férié indemnisé, majoration de 50 % par heures de travail effectuées.

Aménagements du temps de travail entreprises occupant jusqu'à 10 salariés

Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

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

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

Modalité 1 : Horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^e à la 39^e ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Modalité 2 : 36 heures sur 4 jours et repos de 6 jours ouvrés par an

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

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

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

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

Modalité 3 : 39 heures sur 5 jours et repos de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an

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

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

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

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

Deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

Une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires, qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence.

Modalité 4 : Modulation du temps de travail

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

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour

heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

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

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

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

1. Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà de la 42e heure hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur ;

2. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires à l'avance, sauf pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles.

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

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

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

Repos non pris sur la période de référence

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

Départ au cours de la période de référence

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis.

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

Rémunération

Tout aménagement du temps de travail fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels.

Temps partiel

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

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

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

Modulation et réduction de la durée annuelle du travail des entreprises occupant plus de 10 salariés

Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi

La durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chantier ou de l'atelier d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Cette modulation est assortie, pour les salariés auxquels elle s'applique, d'une réduction de leur horaire annuel de travail effectif, celui-ci ne pouvant pas excéder 1 645 heures (équivalent à 47 semaines x 35 heures) pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires.

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

Les salariés auront le choix de la prise de 5 de ces jours, soit l'équivalent d'une 6e semaine de congés, sans pouvoir les accoler aux congés payés légaux.

Période et horaire moyen de modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Mise en oeuvre

La mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

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

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

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

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

- les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- la nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail ;
- les modalités de la prise des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail ;
- une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi, notamment en matière d'embauche des jeunes.

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

Programmation indicative

La modulation est établie après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, selon une programmation indicative communiquée aux salariés concernés, avant le début de chaque période de modulation. Cette consultation des représentants du personnel a lieu au moins 15 jours avant le début de ladite période.

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

Limites de la modulation et répartition des horaires

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

- durée maximale journalière : 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures, en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines. Il n'existe pas de durée minimale journalière ;
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 46 heures. Il n'existe pas de durée minimale hebdomadaire ;
- durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil : 43 heures.

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

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

Ces heures modulées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues par le code du travail ni au repos compensateur prévu par le code du travail.

Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif

S'il apparaît, à la fin de la période de modulation de 12 mois, que la durée annuelle de 1 645 heures de travail effectif a été dépassée, les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement calculés conformément au code du travail.

Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.

Rémunération mensuelle

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

Toute période d'absence sera déduite de la rémunération mensuelle lissée.

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

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

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Toutefois, si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

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

Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

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

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

Organisation du travail

Semaine de travail en 5 jour

Article 3-21

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

La semaine de travail des ouvriers des entreprises du bâtiment est fixée au maximum à 5 jours consécutifs, sauf dans des cas exceptionnels pour des travaux urgents de sécurité ou de maintenance.

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

Toutefois, lorsqu'un des 2 jours de repos hebdomadaire tombera un jour férié ou le 1er mai, il ne donnera pas lieu à l'attribution de 1 jour de repos supplémentaire.

Exceptions à la semaine de travail en 5 jours

Article 3-22

Pour des raisons impératives, telles que par exemple des travaux urgents ou continus, ou des travaux dans des locaux où le public est admis, les entreprises pourront faire travailler leurs ouvriers le samedi (ou le lundi) totalement ou partiellement, mais elles devront alors obligatoirement, sauf dans le cas de récupération du chômage-intempéries, les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées en plus des 5 jours de travail hebdomadaire.

Le repos compensateur devra obligatoirement être pris dans un délai maximum de 5 semaines suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis, et si possible dans le même mois civil.

La moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisée par leur non-déduction du salaire mensuel.

Toutefois, pour des raisons impératives liées au caractère particulier de l'activité professionnelle, les entreprises d'installation de stands et d'expositions relevant du numéro 5573 dans la nomenclature INSEE 1973 (337-02 dans la nomenclature INSEE 1959) pourront faire travailler leurs ouvriers pendant 6 jours consécutifs, mais elles devront alors obligatoirement les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées au-delà du cinquième jour de travail consécutif. Le repos compensateur acquis par un ouvrier d'une entreprise d'installation de stands ou d'expositions devra être pris dans un délai aussi proche

que possible de la date suivant laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis. Il devra, en tout état de cause, être pris dans un délai maximal de 6 mois.

Equipes successives - Equipes chevauchantes

Article 3-23

Pour des raisons techniques ou des raisons de sécurité, le travail peut être organisé 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 ou la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser deux heures et demie.

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

Suivant les mêmes principes, l'horaire de travail peut être aménagé pour le personnel affecté à des activités de maintenance, d'entretien ou de dépannage.

Récupération des heures perdues pour intempéries

Article 3-28

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

En outre, dans les ateliers ou chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant 3 mois au moins, les heures de travail non effectuées peuvent, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures au-delà de la trente-neuvième heure hebdomadaire donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Heures supplémentaires

Contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation

Article 3-13

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

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'inspection du travail, dans la limite de 145 heures par salarié.

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

Majoration pour heures supplémentaires

Article 3-17

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e.

Dans tous les cas, le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

Heures supplémentaires exceptionnelles

Article 3-14

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

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se

cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximum de deux mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

Les employeurs doivent indiquer à l'inspection du travail, dans la demande d'autorisation d'utilisation d'heures supplémentaires exceptionnelles, les dates approximatives auxquelles le repos compensateur sera pris.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 3.15, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Durées maximales du travail

Article 3-15

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

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures ;
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas dépasser 46 heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures.

Déduction des heures non travaillées

Article 4-2

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

Les heures non travaillées par les ouvriers remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle de la présente convention ne donnent pas lieu à déduction.

En plus de la non-déduction du salaire mensuel, une indemnité est, le cas échéant, versée aux ouvriers pour compenser la perte des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées le jour de l'absence, compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail effectif, s'il n'y avait pas eu jour férié ou autorisation d'absence.

Lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, et uniquement dans ce cas, les heures d'absence seront assimilées à du travail effectif, pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées :

- les heures perdues par suite de chômage partiel, conformément à la réglementation et aux conventions en vigueur ;
- les heures perdues par suite de chômage-intempéries, conformément à la réglementation en vigueur ;
- les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, ou pour maternité

Les heures rémunérées comme du travail effectif, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel.

(1) En pratique, la rémunération de 1 mois incomplètement travaillé s'établit de la façon suivante : Salaire mensuel de base x Nombre d'heures effectivement travaillées par l'ouvrier / Nombre d'heures de travail compris dans l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement pour le mois considéré complet.

Travaux pénibles

Article 3-30

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

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

Les travaux concernés sont :

- travaux de montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, 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 ;
- travaux à la corde à noeuds ;
- travaux dans plus de 25 centimètres 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'aisances ;
- travaux dans des excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 mètres et à une profondeur supérieure à 6 mètres ;
- travaux dans des locaux où la température à l'intérieur :
 - ou bien est supérieure à 45 degrés ;
 - ou bien est supérieure à 35 degrés et accuse une différence de 20 degrés par rapport à la température extérieure ;
- travaux avec le port d'un masque

Travail de nuit

Dispositions nationales

Accord national du 12 juillet 2006

Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent accord, le salarié accomplissant, au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures, ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une autorisation de l'inspection du travail) peut substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

Organisation du travail de nuit

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le CHSCT, sont consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

Durée du travail applicable

La durée maximale quotidienne de travail effectif des salariés de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées par le code du travail.

En cas de dérogation à la durée quotidienne maximale de 8 heures, le salarié concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences

d'intervention, et notamment la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

Contreparties liées au travail de nuit

Les salariés travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures de travail sur la plage 21 heures-6 heures pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage 21 heures-6 heures.

L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1er Mai.

Garanties particulières

Les salariés travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

- transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner leur domicile ;
- indemnité de panier ;
- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant au salarié de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque salarié le nombre de nuits ou à diminuer la durée du travail de nuit et à éviter les situations de travail isolé.

Surveillance médicale spéciale

Les salariés travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

Affectation particulière

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

Maternité

Les salariées de nuit enceintes, dont l'état a été médicalement constaté ou qui ont accouché, bénéficient sur leur demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal.

Dispositions régionales et départementales sur la travail de nuit

Isère

Convention collective Isère - Article 2.1.1

En cas de travail exceptionnel de nuit ou en cas de travaux programmés de nuit pendant plus de 4 heures sur le chantier, l'ouvrier a droit à une pause casse-croûte de 30 minutes payée et à une indemnité de repas de 14.14 €.

Bretagne

Convention collective Bretagne - Article 2.1

En cas de travail exceptionnel de nuit d'une durée supérieure à 4 heures, l'ouvrier a droit à une pause de 30 minutes payée sur la base de son taux horaire non majoré.

Il a droit également à une indemnité de repas majorée de 50 %.

Pays de la Loire

Convention collective Pays de la Loire - Article 2.1.1

Les seuls travailleurs de nuit qui travaille de façon habituelle de nuit ont droits à :

- Un repos compensateur égal à 1 jour/mois pour les salariés à temps complet travaillant uniquement la nuit (prorata en fonction du nombre d'heures de nuit pour ceux ne travaillant pas seulement la nuit) ;
- A une compensation financière de 25 % (pour les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures).

Région parisienne (hors Seine-et-Marne)

Convention collective Région parisienne

L'ouvrier qui travaille de façon exceptionnelle après minuit a droit à :

- Une pause casse-croûte d'une demi-heure payée
- Au paiement des heures comprises entre l'arrêt de travail et 6 heures du matin en cas d'arrêt de travail avant 6 heures du matin en l'absence de moyen de transports publics ou fournis par l'entreprise.

Seine-et-Marne

Convention collective Région parisienne

L'ouvrier qui travaille de façon exceptionnelle de nuit entre 20 h et 6 h a droit à une majoration de 100 % et à une pause de 1/2 heure payée en cas de travail après minuit.

Maladie, maternité, accident du travail

Arrêt de travail pour maladie ou accident

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

Article 6-11

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

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

Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le chef d'entreprise peut effectuer le licenciement de l'ouvrier qui se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident lorsqu'il est obligé de procéder à son remplacement avant la date présumée de son retour.

Ce licenciement ne peut intervenir que si l'indisponibilité totale de l'ouvrier est supérieure à 90 jours au cours de la même année civile.

Dans ce cas, l'ouvrier bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne peut dépasser :

- soit 3 mois après la fin de l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ;
- soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché, si celle-ci survient avant l'expiration de ces 3 mois.

L'ouvrier qui veut bénéficier de cette priorité doit en informer par écrit le chef d'entreprise ou son représentant en indiquant l'adresse à laquelle il sera possible de le joindre. Le chef d'entreprise ou son représentant doit avertir l'ouvrier dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnels dépassant 3 mois, l'ouvrier doit prévenir le chef d'entreprise ou son représentant 3 jours avant la date prévue pour son retour.

Lorsqu'un ouvrier est licencié pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels pour nécessité de remplacement, il doit percevoir les indemnités complémentaires dans les conditions prévues au présent titre jusqu'à son rétablissement ou, au plus tard, jusqu'à l'expiration de la durée d'indemnisation.

Indemnisation des arrêts de travail

Article 6-12

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

- pour les jeunes ouvriers âgés de moins de 25 ans et pour les apprentis sous contrat, de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- pour les ouvriers âgés d'au moins 25 ans :
 - soit de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - soit de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'ils ont au moins acquis 750 points de retraite CNRO (1) calculés selon les dispositions prévues au règlement de cette institution, dans les 10 dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail (2)

Par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Les conditions d'ancienneté ne sont pas exigées en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours et due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, l'ouvrier doit :

- avoir justifié de son absence par la production du certificat médical
- justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole. Par ailleurs, l'indemnisation est subordonnée à la possibilité, pour l'employeur, de faire vérifier la réalité de l'indisponibilité de l'ouvrier conformément à la législation en vigueur.

(1) Ou les mêmes droits calculés en termes d'équivalence selon le règlement de la CNRO acquis dans une institution de retraite adhérent à l'ARRCO comme ouvrier d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics

(2) L'indemnisation des arrêts de travail est en outre ouverte aux ouvriers agricoles âgés d'au moins 25 ans qui justifient de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise et de 2 mois d'ancienneté dans la profession.

Modalités d'indemnisation

Article 6-13

L'indemnité est versée après un délai de 3 jours d'arrêt de travail qui joue à chaque nouvelle indisponibilité, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa ci-dessous.

Ce délai n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du

travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 jours).

L'indemnité est calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire mensuel précédant l'arrêt de travail, pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprend tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

L'indemnité complète les indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet, perçue par l'ouvrier à l'occasion de son arrêt de travail, dans les conditions suivantes (voir tableaux ci-annexés).

1. Pour un accident ou une maladie non professionnels :

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé, pendant 45 jours à partir de l'expiration du délai de 3 jours déterminé ci-dessus ;
- jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé, après ces 45 jours et jusqu'au 90e jour inclus de l'arrêt de travail ;

2. Pour un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours :
 - jusqu'à concurrence de 90 % du salaire de l'intéressé du 1er au 15e jour d'arrêt ;
 - jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé après ces 15 jours et jusqu'au 30e jour inclus de l'arrêt de travail ;
- pour une indisponibilité supérieure à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du 1er au 90e jour de l'arrêt de travail.

3. Pour un accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé pendant 27 jours à partir de l'expiration du délai de 3 jours déterminé ci-dessus ;
- pour une indisponibilité supérieure à 30 jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du 1er au 90e jour d'arrêt.

Tableaux récapitulatifs

Tableau n° 1 : Accident ou maladie non professionnels

Période indemnisée	Délai de carence de 3 jours
100 % (pendant 45 jours)	Du 4e au 48e jour inclus d'arrêt de travail.
75 % (jusqu'au 90e jour d'arrêt de travail)	Du 49e au 90e jour inclus d'arrêt de travail.

Tableau n° 2 : Accident du travail ou maladie professionnelle

Durée de l'indisponibilité	Période indemnisée
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	90 %, du 1er au 15e jour inclus d'arrêt de travail ; 100 %, du 16e au 30e jour inclus d'arrêt de travail.
Arrêt supérieur à 30 jours	100 %, du 1er au 90e jour inclus d'arrêt de travail.

Tableau n° 3 : Accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

Durée de l'indisponibilité	Délai de carence	Période indemnisée
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	3 jours	100 %, du 4e au 30e jour inclus d'arrêt de travail.
Arrêt supérieur à 30 jours	-	100 %, du 1er au 90e jour inclus d'arrêt de travail.

Pluralité d'arrêts au cours d'une même année civile

Article 6-14

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

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

Maternité

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

Article 6-21

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Indemnisation du congé de maternité

Article 6-22

Pour les ouvrières remplissant les conditions d'ancienneté prévues pour la maladie à l'article 6.12 ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, sont indemnisées à 100 % du dernier salaire mensuel des intéressées - déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance - pendant une durée maximale de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après la date de celui-ci.

Classification des emplois

Définitions générales des critères et des niveaux

Article 12-2

La grille de classification des ouvriers du bâtiment comporte 4 niveaux d'emplois, définis par les critères suivants :

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

précisés dans le tableau joint sans priorité, ni hiérarchie.

NIVEAU I - Ouvriers d'exécution

Position 1

Les ouvriers de niveau I/1 effectuent des travaux de simple exécution, ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon des consignes précises et faisant l'objet d'un contrôle constant.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier ou en atelier.

Cette position est une position d'accueil pour les ouvriers n'ayant ni formation, ni spécialisation professionnelle.

Position 2

Les ouvriers de niveau I/2 effectuent des travaux simples, sans difficultés particulières, sous contrôle fréquent. Dans cette limite, ils sont responsables de la bonne exécution de leur travail et peuvent être amenés à prendre certaines initiatives élémentaires.

Ils ont une première spécialisation dans leur emploi et peuvent avoir bénéficié d'une initiation professionnelle.

NIVEAU II - Ouvriers professionnels

Les ouvriers de ce niveau exécutent les travaux courants de leur spécialité, à partir de directives générales et sous contrôle ponctuel. Ils ont une certaine initiative dans le choix des moyens leur permettant d'accomplir ces travaux.

Ils possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en oeuvre des connaissances acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

NIVEAU III - Compagnons professionnels

Position 1

Les ouvriers de niveau III/1 exécutent les travaux de leur métier, à partir de directives et sous contrôle de bonne fin. Ils sont responsables de la bonne réalisation de ces travaux qui peuvent impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution qui s'y rapportent.

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

- être assistés d'autres ouvriers, en principe de qualification moindre, qui les aident dans l'accomplissement de leurs tâches et dont ils guident le travail ;
- être amenés ponctuellement, sur instructions de l'encadrement, à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien, et à transmettre leur expérience, notamment à des apprentis ou à des nouveaux embauchés.

Ils possèdent et mettent en oeuvre de bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

Position 2

Les ouvriers de niveau III/2 exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales et sous contrôle de bonne fin. Dans ce cadre, ils disposent d'une certaine autonomie et sont à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui leur sont confiés.

Ils possèdent et mettent en oeuvre de très bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une expérience équivalente.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience et, éventuellement, à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés (1), au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

NIVEAU IV - Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe

Les ouvriers classés à ce niveau :

- soit occupent des emplois de haute technicité ;
- soit conduisent de manière habituelle une équipe dans leur spécialité.

Position 1

Les ouvriers de niveau IV/1, à partir de directives d'organisation générale :

- soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée ;
- soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite.

Sous l'autorité de leur hiérarchie, ils disposent d'autonomie dans leur métier, peuvent prendre des initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer et assurer, en fonction de ces dernières, des missions de représentation correspondantes.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une solide expérience.

Ils s'adaptent aux techniques et équipements nouveaux, et sont capables de diversifier leurs connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Position 2

Les ouvriers de niveau IV/2 :

- soit réalisent, avec une large autonomie, les travaux les plus délicats de leur métier ;
- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe.

Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de leur hiérarchie et dans le cadre des fonctions décrites ci-dessus, ils peuvent assumer des responsabilités dans la réalisation des travaux et assurer de ce fait des missions de représentation auprès des tiers.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une très solide expérience, ainsi que la connaissance de techniques connexes leur permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Tableau récapitulatif

	Positi ons	Contenu de l'activité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, adaptation et expérience
Nivea u 1	1	Travaux de simple exécution selon des consignes précises.	Contrôle constant.	Sans mise en oeuvre de connaissances particulières.	Simple adaptation aux conditions générales de travail.
Nivea u 1	2	Travaux simples, sans difficultés particulières.	Contrôle fréquent. Initiatives élémentaires. Responsable de leur bonne exécution.	Première spécialisation dans l'emploi.	Initiation professionnelle.
Nivea u 2		Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales.	Contrôle ponctuel. Initiative dans le choix des moyens.	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau V de l'éducation nationale) ou expérience équivalente.
Nivea u 3	1	Travaux de son métier réalisés à partir de directives pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant. Peut être	Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin. Sur instructions de l'encadrement, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail	Bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) ou expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience.

	Positi ons	Contenu de l'activité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, adaptation et expérience
		assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre.	quotidien.		
Nivea u 3	2	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructio ns générales.	Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin. Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.	Très bonnes connaissances professionnell es.	Formation professionnel le reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
Nivea u 4	1	A partir de directives d'organisati on générale : travaux complexes de son métier, ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite.	Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie. Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer. Missions de représentation correspondant es.	Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée. Capable de diversifier ses connaissances professionnell es, y compris dans techniques connexes.	Formation professionnel le reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou solide expérience. S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue

	Positi ons	Contenu de l'activité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, adaptation et expérience
					appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
Nivea u 4	2	Travaux les plus délicats de son métier, ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux.	Large autonomie dans son métier. Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de sa hiérarchie et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers.	Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.	Formation professionnel le reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou très solide expérience. S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

Coefficients hiérarchiques

Article 12-3

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux 4 niveaux sont les suivants :

Classification	Niveau	Position	Coefficient
Ouvrier d'exécution	1	1	150
		2	170
Ouvrier professionnel	2	-	185
Compagnon professionnel	3	1	210
		2	230
Maître ouvrier ou chef d'équipe	4	1	250
		2	270

Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment

Article 12-4

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

A l'issue d'une période maximale de 9 mois après leur classement, les intéressés seront reconnus dans leur position ou classés à un niveau supérieur en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles. Ce délai est réduit à 6 mois pour les ouvriers ayant une expérience antérieure d'entreprise, acquise notamment par l'apprentissage ou par la formation en alternance.

Les ouvriers titulaires d'un brevet professionnel, d'un brevet de technicien, d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'éducation nationale) seront classés en niveau III, position 1, coefficient 210.

A l'issue d'une période maximale de 18 mois après leur classement, les titulaires d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale seront classés à un niveau ou à une position supérieurs en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

Ce classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu dans le cadre de la formation initiale. Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la période probatoire sera réduite de moitié.

Le titulaire d'un diplôme professionnel obtenu dans le cadre de la formation professionnelle continue, effectuée de sa propre initiative, accédera au classement correspondant à son diplôme après la période probatoire et dans la limite des emplois disponibles.

Les ouvriers qui, après avoir régulièrement préparé dans une entreprise un diplôme professionnel bâtiment de niveau V de l'éducation nationale et s'être présentés à l'examen, ne l'ont pas obtenu sont au moins classés en niveau I, position 2, coefficient 170.

Les diplômes visés au présent article sont ceux qui sont définis par les dispositions législatives et réglementaires telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature de la présente classification : elles seront seules prises en considération pour établir les équivalences :

- les diplômes institués postérieurement par l'éducation nationale ;
- les titres homologués en application de la législation sur l'enseignement technologique ;
- les formations à certains métiers, n'aboutissant pas à des diplômes ou titres,

seront pris en compte par avenant à la présente convention.

Polyvalence

Article 12-5

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

- titulaires de deux diplômes professionnels bâtiment, titres ou formations reconnus conformément à l'article 12.4 ci-dessus, de spécialités différentes ou connexes, de niveau au moins égal au niveau V de l'éducation nationale, ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle ;
- mettant en oeuvre dans leur emploi de façon habituelle, dans le respect des règles de l'art, les techniques ainsi acquises,

bénéficieront d'une rémunération au moins égale à 110 % du salaire conventionnel correspondant à leur coefficient.

Evolution de carrière

Article 12-6

Les définitions des niveaux et positions données à l'article 12.2 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du bâtiment, et notamment de développer

leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

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

Sans préjudice des dispositions de l'article 12.4 ci-dessus, les possibilités d'évolution de carrière des salariés font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur, au plus tard 2 ans après leur entrée dans l'entreprise et, par la suite, selon une périodicité biennale dont le résultat sera communiqué individuellement au salarié concerné.

A cette occasion, l'employeur examinera les possibilités d'accès en cours de carrière des salariés de niveau IV à un poste relevant de la classification des ETAM du bâtiment.

Cet examen tiendra notamment compte de l'étendue des capacités techniques et/ou des aptitudes à organiser et à encadrer une équipe de travail telles que définies par les fonctions concernés de la classification des ETAM

Dans un but de promotion, un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau ou de la position supérieurs, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches correspondantes d'une façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux et positions professionnels est classé dans le niveau ou la position le plus élevé.

Salaires, primes et indemnités

Dispositions nationales

Prime de vacances

Article 5-25

NDLR : Prime prise en charge par la Caisse de congés payés du BTP.

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1675 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics, dans les conditions prévues pour l'application de la législation sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

Toutefois, cette règle des 1675 heures ne s'appliquera pas en ce qui concerne les jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service national au cours de l'année de référence et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail dans les conditions ci-dessus.

Les ouvriers qui justifieront n'avoir pu atteindre, par suite de maladie, ce total de 1675 heures au cours de l'année de référence ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

Le taux de la prime de vacances est de 30 % de l'indemnité de congé correspondant aux 24 jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de 2 jours ouvrables de congés par mois de travail ou 150 heures de travail.

La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé.

Indemnités de petits déplacements

Objet des indemnités de petits déplacements

Article 8-11

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

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

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue.

Bénéficiaires des indemnités de petits déplacements

Article 8-12

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

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

Les indemnités de petits déplacements ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements.

Zones circulaires concentriques

Article 8-13

Il est institué un système de zones circulaires concentriques dont les circonférences sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés à vol d'oiseau.

Le nombre de zones concentriques est de 5. La première zone est constituée par un cercle de 10 kilomètres de rayon dont le centre est le point de départ des petits déplacements.

Des adaptations aux alinéas précédents peuvent être toutefois adoptées par accord paritaire régional ou départemental, notamment par la division en deux de la première zone, pour tenir compte de certaines particularités géographiques, spécialement dans les zones montagneuses ou littorales ou à forte concentration urbaine.

A chaque zone concentrique correspondent une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

Les montants des indemnités de petits déplacements auxquels l'ouvrier bénéficiaire a droit sont ceux de la zone dans laquelle se situe le chantier sur lequel il travaille. Au cas où une ou plusieurs circonférences passent à l'intérieur du chantier, la zone

prise en considération est celle où se situe le lieu de travail de l'ouvrier ou celle qui lui est la plus favorable, pour le cas où il travaille sur deux zones.

Point de départ des petits déplacements

Article 8-14

Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques, est fixé à son siège social ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus de 1 an avant l'ouverture du chantier.

Lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système des zones concentriques prévu ci-dessus et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux " grands déplacements ", le point de départ est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Indemnité de repas

Article 8-15

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

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

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

Indemnité de frais de transport

Article 8-16

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

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

Indemnité de trajet

Article 8-17

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

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

Détermination du montant des indemnités de petits déplacements

Article 8-18

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

Indemnité de repas

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

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

Indemnité de frais de transport

Son montant journalier, qui est un forfait, doit être fixé en valeur absolue de telle sorte qu'il indemnise les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier. Pour déterminer ce montant, il doit être tenu compte du tarif voyageur des différents modes de transport en commun existant localement et du coût d'utilisation des moyens de transport individuels.

Indemnité de trajet

Son montant doit être fixé en valeur absolue de telle sorte que le forfait, qui indemnise la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, soit évalué en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier.

Indemnités de grands déplacements

Définition de l'ouvrier occupé en grand déplacement

Article 8-21

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

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

Ne sont pas visés par les dispositions du présent chapitre les ouvriers déplacés avec leur famille par l'employeur et à ses frais.

Définition de l'indemnité journalière de déplacement et de son montant

Article 8-22

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

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

est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux de logement et de nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement que son hébergement sera organisé par l'entreprise, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors de celui-ci, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers utilisant les moyens d'hébergement mis à leur disposition lui sera attribuée.

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

Article 8-23

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

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

Dans les 24 heures suivant cette autorisation, l'employeur en est informé par l'intéressé.

Pendant la durée des congés payés et celle des voyages périodiques, seuls les frais de logement dans la localité continuent à être remboursés, sous réserve de justifications d'une dépense effective.

Il en est de même en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier de l'ouvrier blessé ou malade jusqu'à autorisation de son rapatriement dans les conditions mentionnées au paragraphe 2 du présent article.

Dans ce cas et pendant toute la durée de l'hospitalisation, une indemnité journalière égale à deux fois le montant du minimum garanti (MG) est versée par l'employeur à l'intéressé en vue de le rembourser de ces menus frais supplémentaires.

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

Article 8-24

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

1. Pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ;
2. Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 % de son salaire horaire, sans majoration ni prime compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise.

L'ouvrier indemnisé dans les conditions précisées ci-dessus qui n'est pas déjà en situation de grand déplacement bénéficie de l'indemnité journalière de grand déplacement à compter de son arrivée au lieu du déplacement jusqu'à son départ du même lieu.

Périodicité des voyages de détente et remboursement des frais de transport

Article 8-25

Les frais de transport en commun engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre au lieu de sa résidence, tel que défini à l'article 8-21, et pour revenir au lieu

de son travail sont remboursés sur justificatifs au prix d'un voyage par chemin de fer en 2e classe, dans les conditions prévues ci-après :

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

- un voyage aller et retour toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 kilomètres ;
- un voyage aller et retour toutes les 2 semaines de 251 à 500 kilomètres ;
- un voyage aller et retour toutes les 3 semaines de 501 à 750 kilomètres ;
- un voyage aller et retour toutes les 4 semaines au-dessus de 750 kilomètres.

Pour les déplacements en Corse et inversement, un accord entre intéressés interviendra quant à la périodicité des voyages de détente.

Les frais de transport de l'ouvrier lui sont dus soit qu'il se rende dans la localité visée au premier alinéa, soit qu'un membre de sa famille se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, l'ouvrier est remboursé des frais de transport jusqu'à concurrence de la somme qui lui aurait été allouée s'il s'était rendu lui-même dans ladite localité.

Temps passé en voyages périodiques

Article 8-26

En cas de voyage périodique, le temps nécessaire au trajet est indemnisé au taux normal du salaire dans la mesure où il excède 9 heures soit à l'aller, soit au retour.

A l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article 8.25, l'ouvrier doit pouvoir passer 48 heures dans son lieu de résidence.

Si, pour passer 48 heures de repos à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, le salarié doit, en accord avec l'employeur, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant.

Absences légales et conventionnelles et voyages périodiques

Article 8-27

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

L'ouvrier qui, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, bénéficie d'un congé ou d'une autorisation d'absence, peut, sur sa demande après accord avec son employeur, faire coïncider un voyage périodique avec ce congé ou cette absence de telle sorte que son temps d'absence soit prolongé d'une durée égale à

celle de ce congé ou de cette absence, les dispositions de l'article 8.25 du présent chapitre demeurant applicables.

Décès d'un ouvrier en grand déplacement

Article 8-28

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

Indemnité du maître d'apprentissage confirmé

Accord du 13 novembre 2008

L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par le salarié titulaire du titre de maître d'apprentissage confirmé ouvre droit dans le secteur du bâtiment, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné, soit au versement d'une indemnité spécifique fixée par accord régional, soit à l'accès aux dispositions spécifiques plus avantageuses de maître d'apprentissage mises en place dans l'entreprise.

Par exception, l'alinéa ci-dessus s'appliquera également :

- aux maîtres d'apprentissage encadrant un jeune en contrat d'apprentissage et qui obtiennent le titre de maître d'apprentissage confirmé (TMAC) pendant la durée du contrat d'apprentissage ;
- aux maîtres d'apprentissage encadrant un jeune en contrat d'apprentissage pour la première fois, qui ont suivi la formation mais qui ne remplissent pas les conditions légales d'expérience et d'ancienneté au moment de la signature du contrat.

Le montant et les modalités de cette indemnité sont négociés paritairement au niveau régional.

Rémunération contrats d'apprentissage

Accord du 8 février 2005

Année d'apprentissage	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
	Pourcentage du SMIC		Pourcentage du SMIC ou minimum conventionnel (1)
1re année	40 %	50 %	55 %
2e année	50 %	60 %	65 %
3e année	60 %	70 %	80 %
(1) Pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable.			

En cas de contrats successifs, avec le même employeur ou avec un nouvel employeur des branches du BTP, la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédent.

Rémunération contrat de professionnalisation

Accord du 13 juillet 2004

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMIC
- salariés âgés de 21 ans et plus : 80 % du SMIC

Pour les titulaires d'un bac pro, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du SMIC
- salariés âgés de 21 ans et plus : 90 % du SMIC

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle de la branche dont relève l'entreprise.

Travail au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre, etc

Article 4-3

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

- a) L'ouvrier doit toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant ;
- b) Son horaire de travail est celui de son atelier ou de son chantier ;
- c) Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé.

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive et la charge de travail supportée par les salariés doit être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus ;

- d) La bonne qualité doit être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;
- e) La rémunération au rendement ne peut avoir pour effet de priver les ouvriers des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ;
- f) Les conditions doivent en être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

Salaire des jeunes

Article 11-1

Les salaires minimaux des jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas subir d'abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent.

Les conditions particulières d'emploi des jeunes ouvriers de moins de 18 ans sont réglées par la législation en vigueur.

Salaires minima et indemnités de petits déplacements régionales

Auvergne-Rhône-Alpes

Salaires minima

Accord du 14-01-2026 étendu par arrêté du 08-04-2026, JO 17-04-2026

Catégorie professionnelle	Position	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I – Ouvriers d'exécution	1	150	1 824,00 €
	2	170	1 864,00 €
Niveau II – Ouvriers professionnels	-	185	1 909,00 €
Niveau III – Compagnons professionnels	1	210	2 099,14 €
	2	230	2 277,47 €
Niveau IV – Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe	1	250	2 449,27 €
	2	270	2 597,13 €

Indemnités de petits déplacements

Départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme

Accord du 12-3-2024 étendu par arrêté du 11-6-2024, JO 15-6-2024

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a (0 à 5 km)	0,65 €	0,85 €	11,65 €
1b (5 à 10 km)	1,39 €	1,94 €	
2 (10 à 20 km)	2,72 €	5,71 €	
3 (20 à 30 km)	3,95 €	9,01 €	

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
km)			
4 (30 à 40 km)	5,00 €	12,46 €	
5 (40 à 50 km)	6,54 €	15,74 €	

Département de l'Ain

Accord du 21-01-2026 étendu par arrêté du 04-05-2026, JO 08-05-2026

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a (0 à 4 km)	0,54 €	0,86 €	12,06 €
1b (4 à 10 km)	1,28 €	3,00 €	
2 (10 à 20 km)	2,53 €	6,32 €	
3 (20 à 30 km)	3,84 €	10,58 €	
4 (30 à 40 km)	5,09 €	14,84 €	
5 (40 à 50 km)	6,54 €	19,08 €	

Départements Drôme et Ardèche

Accord du 18-12-2024 étendu par arrêté du 05-08-2025, JO 09-08-2025.

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a (0 à 5 km)	0,81 €	1,86 €	11,82 €
1b (5 à 10 km)	1,45 €	3,16 €	
2 (10 à 20 km)	2,92 €	5,99 €	

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
km)			
3 (20 à 30 km)	4,23 €	9,64 €	
4 (30 à 40 km)	5,76 €	13,53 €	
5 (40 à 50 km)	7.06 €	17,26 €	

Département Isère

Accord du 15-12-2025 étendu par arrêté du 09-03-2026, JO 19-03-2026

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a (0 à 5 km)	0,69 €	1,12 €	12.06 €
1b (5 à 10 km)	2,02 €	3,40 €	
2 (10 à 20 km)	3,72 €	6,66 €	
3 (20 à 30 km)	5,75 €	10,89 €	
4 (30 à 40 km)	7,78 €	15,11 €	
5 (40 à 50 km)	9,71 €	19,04 €	

Département Loire

Accord du 18-12-2023 étendu par arrêté du 15-4-2024, JO 26-4-2024

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a (0 à 5 km)	1,52 €	3,31 €	11,76 €
1b (5 à 10 km)	1,52 €	3,31 €	
2 (10 à 20 km)	3,11 €	6,71 €	
3 (20 à 30	4,63 €	10,93 €	

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
km)			
4 (30 à 40 km)	6,26 €	15,35 €	
5 (40 à 50 km)	8,07 €	20,00 €	

Département Rhône

Accord du 01-12-2025 étendu par arrêté du 03-03-2026, JO 06-03-2026

Zones (1)	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a (0 à 4 km)	0,98 €	3,67 €	12,35 €
1b (4 à 10 km)	1,60 €	4,45 €	
2 (10 à 20 km)	2,94 €	8,01 €	
3 (20 à 30 km)	4,22 €	12,13 €	
4 (30 à 40 km)	5,50 €	16,59 €	
5 (40 à 50 km)	6,70 €	20,80 €	

(1) Pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon, les zones I a et I b sont regroupées dans une zone unique (couvrant 0 à 10 km). Les indemnités de cette zone correspondent à celles de la zone I b.

Département Savoie

Accord du 16-12-2025 étendu par arrêté du 17-02-2026, JO 24-02-2026

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 km)	1,97	4,33	12,25 €

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
2 (10 à 20 km)	3,83	8,67	
3 (20 à 30 km)	5,91	13,00	
4 (30 à 40 km)	7,67	17,34	
5 (40 à 50 km)	9,65	21,67	

Département Haute-Savoie

Accord du 16-12-2025 étendu par arrêté du 13-03-2026, JO 20-03-2026

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A (0 à 5 km)	0,92	1,90	12,88 €
1b (5 à 10 km)	1,52	2,84	
2 (10 à 20 km)	3,01	6,59	
3 (20 à 30 km)	4,42	10,39	
4 (30 à 40 km)	5,75	14,40	
5 (40 à 50 km)	7,35	18,23	

Indemnité maître apprentissage confirmé

Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy-de-Dôme

Accord du 19 décembre 2011

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné ou des apprentis concernés.

Le montant de cette indemnité est fixé à 240 € pour tous les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2012.

Les modalités de versement de cette indemnité sont déterminées de la manière suivante :

- 120 €, au plus tard à la date du premier anniversaire de la signature du contrat ;
- 120 €, au plus tard à l'issue du contrat ;
- 60 € supplémentaires, au plus tard à l'issue du contrat si l'apprenti s'est présenté à l'ensemble des épreuves concourant au diplôme.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, ou en cas de départ du maître d'apprentissage confirmé de l'entreprise, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué pro rata temporis de la durée de la mission.

Ain, Drôme-Ardèche, Haute-Savoie, Isère, Loire, Rhône et Savoie

Accord du 1er octobre 2008

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Le montant de cette indemnité est fixé à 225 € par an et par apprenti dans la limite de 2 apprentis par maître d'apprentissage. Cette indemnité est augmentée d'une somme de 80 € si l'apprenti s'est présenté à l'ensemble des épreuves concourant au diplôme.

Le versement de cette indemnité se fera selon les modalités suivantes :

Modalités de versement de l'indemnité pour un contrat de 2 ans :

- 225 € au plus tard à la date du premier anniversaire de la signature du contrat ;
- 225 € au plus tard à l'issue du contrat ;
- 80 € supplémentaires au plus tard à l'issue du contrat si l'apprenti s'est présenté à l'ensemble des épreuves concourant au diplôme.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, ou en cas de départ du maître d'apprentissage confirmé de l'entreprise, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué pro rata temporis de la durée de la fonction.

Cet accord est applicable pour les contrats d'apprentissage signés à compter de la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé par la CPREF Rhône-Alpes.

Bourgogne-Franche-Comté

Salaires minima

Accord du 18-3-2024 étendu par arrêté du 25-6-2024, JO 6-7-2024

Catégorie professionnelle	Position	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I – Ouvriers d'exécution	1	150	1 816 €
	2	170	1 840 €
Niveau II – Ouvriers professionnels	-	185	1 874 €
Niveau III – Compagnons professionnels	1	210	2 051 €
	2	230	2 193 €
Niveau IV – Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe	1	250	2 335 €
	2	270	2 477 €

Indemnités de petits déplacements

Accord du 18-3-2024 étendu par arrêté du 25-6-2024, JO 6-7-2024

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 km)	1,76 €	2,65 €	11,44 €
2 (10 à 20 km)	3,38 €	5,57 €	
3 (20 à 30 km)	4,70 €	9,06 €	
4 (30 à 40 km)	6,60 €	11,67 €	
5 V (40 à 50 km)	7,77 €	14,51 €	

Indemnité maître apprentissage confirmé

Avenant n° 2 du 20 septembre 2018

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficient du versement d'une indemnité pendant la durée du contrat d'apprentissage.

Le montant de cette indemnité est fixé à 300 € pour un contrat d'apprentissage de 2 ans et à 200 € pour un contrat d'apprentissage d'une année.

Les modalités de versement de cette indemnité sont déterminées pour chaque année de la manière suivante :

Modalités de versement de l'indemnité pour un contrat de 2 ans		
1re année du contrat d'apprentissage	2e année du contrat d'apprentissage	Fin du contrat
100 €	100 €	100 €
Modalités de versement de l'indemnité pour un contrat d'une année		
1re année du contrat d'apprentissage	Fin du contrat, sous réserve de l'obtention du diplôme par l'apprenti	
100 €	100 €	

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au prorata temporis de la durée de la fonction, pour le contrat d'apprentissage considéré.

Bretagne

Salaires minima

Accord du 27-11-2025 étendu par arrêté du 03-02-2026, JO 05-02-2026

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaires mensuel minimal en € (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire en €
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 863,43	12,29

– position 2	170	1 868,17	12,32
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 917,70	12,64
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 064,78	13,61
– position 2	230	2 234,67	14,73
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 404,54	15,85
– position 2	270	2 574,41	16,97

Indemnités de petits déplacements

Accord du 27-11-2025 étendu par arrêté du 03-02-2026, JO 05-02-2026

Zones	Distance	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 A	De 0 à 4 km	0,47 €	0,58 €	[1]
1 B	De 4 à 10 km	1,51 €	2,86 €	12,30 €
2	De 10 à 20 km	2,08 €	5,73 €	
3	De 20 à 30 km	3,11 €	7,86 €	
4	De 30 à 40 km	4,36 €	10.08 €	
5	De 40 à 50 km	5,21 €	12,27 €	

[1] L'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à une heure et demie, est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transports existants.

Indemnité maître apprentissage confirmé

Accord du 7 décembre 2022

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Le montant de cette indemnité est fixé à 600 €.

Les modalités de versement de cette indemnité sont déterminées de la manière suivante :

Modalités de versement de l'indemnité pour un contrat de 2 ans			
6 mois après le début du contrat	30 juin mi-parcours	31 décembre de la 2e année	Fin du contrat
150 €	150 €	150 €	150 €

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au pro rata temporis de la durée de la fonction, pour le contrat d'apprentissage considéré.

Centre-Val de Loire

Salaires minima

Avenant du 3 février 2025

Entreprises ≤ 10 salariés

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal en €	Salaire horaire minimal en €
Ouvrier d'exécution position 1	150	1 801,80	11,88
Ouvrier d'exécution position 2	170	1 841	12,14

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal en €	Salaire horaire minimal en €
Ouvrier professionnel	185	1 884	12,42
Compagnon professionnel position 1	210	2 032	13,39
Compagnon professionnel position 2	230	2 149	14,18
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 1	250	2 266	14,94
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 2	270	2 383	15,72

Entreprises > 10 salariés

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal en €	Salaire horaire minimal en €
Ouvrier d'exécution position 1	150	1 801,80	11,88
Ouvrier d'exécution position 2	170	1 831	12,07
Ouvrier professionnel	185	1 875	12,36
Compagnon professionnel position 1	210	2 021	13,33
Compagnon professionnel position 2	230	2 139	14,10
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 1	250	2 256	14,87
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 2	270	2 372	15,64

Indemnités de petits déplacements

Avenant du 3 février 2025

Entreprises ≤ 10 salariés

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A (0 à 3 km)	0,41 €	0,53 €	11,00 €
1B (3 à 10 km)	2,59 €	3,76 €	
2 (10 à 20 km)	4,23 €	7,91 €	
3 (20 à 30 km)	5,20 €	11,69 €	
4 (30 à 40 km)	6,52 €	16,19 €	
5 (40 à 50 km)	8,13 €	20,71 €	

Entreprises > 10 salariés

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A (0 à 3 km)	0,41 €	0,53 €	11,00 €
1B (3 à 10 km)	2,58 €	3,74 €	
2 (10 à 20 km)	4,21 €	7,87 €	
3 (20 à 30 km)	5,17 €	11,63 €	
4 (30 à 40 km)	6,49 €	16,11 €	
5 (40 à 50 km)	8,10 €	20,61 €	

Indemnité maître apprentissage confirmé

Accord du 29 septembre 2009

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Le montant de cette indemnité est fixé à 500 €.

Les modalités de versement de cette indemnité sont déterminées de la manière suivante :

Modalités de versement de l'indemnité	
Fin de la 1re année du contrat	Fin du contrat
250 €	250 €

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au pro rata temporis de la durée de la fonction, pour le contrat d'apprentissage considéré.

Corse

Salaires minima

Accord du 2-6-2023 étendu par arrêté du 16-10-2023, JO 20-10-2023

Catégorie professionnelle		Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I Ouvriers d'exécution	Position 1	150	1 780,80 €	11,74 €
	Position 2	170	1 823,20 €	12,02 €
Niveau II Ouvriers professionnels		185	1 883,62 €	12,42 €
Niveau III Compagnons professionnels	Position 1	210	2 100,92 €	13,85 €
	Position 2	230	2 274,76 €	15,00 €
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe	Position 1	250	2 448,60 €	16,14 €
	Position 2	270	2 622,44 €	17,29 €

Indemnités de petits déplacements

Accord du 2-6-2023 étendu par arrêté du 16-10-2023, JO 20-10-2023

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 Km)	1,56 €	2,54 €	10,50 €
2 (10 à 20 Km)	2,90 €	5,26 €	
3 (20 à 30 Km)	4,24 €	8,22 €	
4 (30 à 40 Km)	5,69 €	11,26 €	

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Km)			
5 (40 à 50 Km)	8,55 €	14,36 €	
6 (50 à 65 Km)	10,89 €	18,18 €	
7 (65 à 80 Km)	12,91 €	22,25 €	

Grand-Est

Salaires minima

Accord du 16 janvier 2025

Catégorie professionnelles	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heure Grand Est
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 802,80 €
– position 2	170	1 864,76 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 896,79 €
Niveau III		
Compagnon professionnel :		
– position 1	210	2 101,77 €
– position 2	230	2 237,79 €
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe :		

Catégorie professionnelles	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heure Grand Est
– position 1	250	2 394,78 €
– position 2	270	2 578,38 €

Indemnités de petits déplacements

Accord du 16 janvier 2025

Zone	Indemnité de transport		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1 (0 à 10 km)	2,80 €	2,80 €	2,80 €
2 (10 à 20 km)	3,95 €	4,70 €	4,70 €
3 (20 à 30 km)	5 €	7,60 €	7,45 €
4 (30 à 40 km)	6,90 €	11,45 €	9,80 €
5 (40 à 50 km)	8,20 €	13,35 €	11,80 €

Zone	Indemnité de trajet		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1 (0 à 10 km)	2,00 €	2,00 €	2,00 €
2 (10 à 20 km)	3,15 €	3,15 €	3,15 €
3 (20 à 30 km)	4,60 €	4,60 €	4,60 €
4 (30 à 40 km)	5,75 €	5,75 €	5,75 €
5 (40 à 50 km)	7,00 €	7,40 €	8,25 €

Zone	Indemnité de repas Grand Est
Montant journalier	11,80 €

Indemnité maître apprentissage confirmé

Champagne-Ardenne

Accord du 11 avril 2007

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Le montant de cette indemnité est fixé à 325 Euros pour un contrat d'apprentissage de 2 ans.

Les modalités de versement de cette indemnité sont déterminées pour chaque année de la manière suivante :

Modalités de versement de l'indemnité pour un contrat de 2 ans :

- 6 mois après le début du contrat : 150 Euros ;
- fin de contrat : 175 Euros.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué pro rata temporis de la durée du contrat effectué par l'apprenti.

Lorraine

Accord du 12 décembre 2007

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Cette indemnité est versée selon les modalités suivantes :

2 mois après le début du contrat	30 juin mi-parcours	31 décembre de la 2eme année	Fin de contrat	Si réussite au diplôme
70	70	70	70	120

Le montant de l'indemnité est majoré de 50 % au cas où le maître d'apprentissage a en charge 2 apprentis ou plus.

Hauts-de-France

Salaires minima

Accord du 01-12-2025 étendu par arrêté du 16-03-2026, JO 28-03-2026

Coef.	Salaire 151.67 h/mois
150	1832 €
170	1857 €
185	1955 €
210	2111 €
230	2269 €
250	2469 €
270	2650 €

Indemnités de petits déplacements

Accord du 01-12-2025 étendu par arrêté du 16-03-2026, JO 28-03-2026

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 km)	1,57 €	2,71 €	14 €
2 (10 à 20 km)	3,14 €	6,44 €	
3 (20 à 30 km)	4,71 €	9,96 €	
4 IV (30 à 40 km)	6,28 €	13,09 €	
5 (40 à 50 km)	7,86 €	16,74 €	

Indemnité maître apprentissage confirmé

Nord et Pas-de-Calais

Accord du 8 décembre 2008

Les salariés concernés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficient d'une indemnité versée par leur employeur pendant la durée de l'apprentissage.

Le montant de cette indemnité est fixé à 450 € pendant la durée du contrat d'apprentissage suivi par le maître d'apprentissage confirmé.

Les modalités du versement de cette indemnité par l'employeur du maître d'apprentissage confirmé sont échelonnées de la manière suivante :

- 200 € à la fin du 6e mois de l'apprentissage ;
- 200 € le 1er mois de la 2e année d'apprentissage ;
- 50 € si le titulaire du contrat d'apprentissage suivi par le maître d'apprentissage confirmé obtient son diplôme.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou en cas de départ du maître d'apprentissage confirmé de l'entreprise, le montant de l'indemnité versé sera calculé pro rata temporis de la durée du contrat effectuée par l'apprenti ou de la fonction exercée.

Aisne, Oise et Somme

Accord du 22 avril 2010

L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvrant droit :

- soit au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné (1) ;
- soit à l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les modalités de versement de l'indemnité au 1er avril 2010 :

Contrat sur 2 ans :

- 2 mois après le début du contrat : 130 € ;
- au 30 juin mi-parcours : 130 € ;
- au 31 décembre de la 2e année : 130 € ;
- à la fin du contrat : 130 €.

Contrat sur 3 ans :

- 2 mois après le début du contrat : 130 € ;
- au 30 juin N + 1 : 130 € ;
- au 31 décembre N + 1 : 130 € ;

- au 30 juin N + 2 : 130 € ;
- au 31 décembre N + 2 : 130 € ;
- à la fin du contrat : 130 €,

et ont décidé qu'un bilan d'étape serait présenté en CPREF et commission paritaire régionale chaque année.

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15e, et 1 exemplaire sera remis aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Picardie.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

(1) Maximum de deux contrats simultanés par maître d'apprentissage

Ile-de-France

Salaires minima

Accord du 05-11-2025 étendu par arrêté du 27-01-2026, JO 05-02-2026

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
position 1	150	1 843 €
position 2	170	1 855 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 899 €
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
position 1	210	2 038 €
position 2	230	2 164 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
position 1	250	2 292 €
position 2	270	2 510 €

Indemnités de petits déplacements

Accord du 05-11-2025 étendu par arrêté du 27-01-2026, JO 05-02-2026

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1 (0 à 10 km)	2,54 €	2,69 €	11,85 €
Zone 2 (10 à 20 km)	3,44 €	3,39 €	
Zone 3 (20 à 30 km)	5,07 €	5,07 €	
Zone 4 (30 à 40 km)	5,78 €	6,33 €	
Zone 5 (40 à 50 km)	7,29 €	8,07 €	
Zone 6 (+ 50 km)	8,23 €	9,55 €	

Indemnité maître apprentissage confirmé

Accord du 30 juin 2006

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Le montant de cette indemnité est fixé à 150 € par apprenti.

Les modalités de versement de cette indemnité sont déterminées de la manière suivante :

Modalités de versement de l'indemnité pour chaque année	
Au bout de 6 mois	Fin du 12eme mois
60 €	90 €

Normandie

Salaires minima

Accord du 10 février 2026 étendu par arrêté du 04-05-2026, JO 10-05-2026

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 823,03 €	12,02 €
– position 2	170	1 845,73 €	12,17 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 884,22 €	12,42 €
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 065,63 €	13,62 €
– position 2	230	2 210,88 €	14,58 €
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
– position 1	250	2 380,23 €	15,69 €
– position 2	270	2 527,04 €	16,66 €

Indemnités de petits déplacements

Accord du 10 février 2026 étendu par arrêté du 04-05-2026, JO 10-05-2026

Zones	Indemnités de trajet	Indemnités de transport	Indemnités de repas
1 (0 à 10 km)	1,68 €	3,04 €	12,50 €
2 (10 à 20 km)	3,36 €	6,70 €	
3 (20 à 30 km)	5,03 €	10,05 €	
4 (30 à 40 km)	6,67 €	14,08 €	
5 (40 à 50 km)	8,39 €	18,10 €	

Indemnité maître apprentissage confirmé

Accord du 28 novembre 2017

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Le montant de cette indemnité est fixé à 150 € par apprenti.

Les modalités de versement de cette indemnité sont déterminées de la manière suivante :

Modalités de versement de l'indemnité pour contrat de 1 an	
6 mois après le début du contrat	A la fin du contrat
125 €	125 €

Modalités de versement de l'indemnité pour contrat de 2 ans	
1ere année : 6 mois après le début du contrat	2eme année : à la fin du contrat
250 €	250 €

En cas de rupture du contrat : indemnité calculée au prorata du nombre de mois pendant lequel la fonction a été exercée.

Nouvelle-Aquitaine

Salaires minima

Accord du 22-10-2025 étendu par arrêté du 13-01-2026, JO 17-01-2026

Catégorie professionnelle		Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution	Position 1	150	1 838,24 €	12,12 €
	Position 2	170	1 862,51 €	12,28 €
Niveau II Ouvriers professionnels		185	1 912,56 €	12,61 €
Niveau III Compagnons professionnels	Position 1	210	2 073,33 €	13,67 €
	Position 2	230	2 229,55 €	14,70 €
Niveau IV Maître	Position	250	2 399,42 €	15,82 €

Catégorie professionnelle		Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
ouvriers ou chefs d'équipe	1			
	Position 2	270	2 560,19 €	16,88 €

Indemnités de petits déplacements

Accord du 22-10-2025 étendu par arrêté du 13-01-2026, JO 17-01-2026

Zones	Indemnité de repas	Indemnité de trajet	Indemnité de transport
Sous-zone 1 A (0 à 5 km)	11.20 €	0,74 €	0,89 €
Sous-zone 1 B (5 à 10 km)		1,67 €	2,35 €
Zone 2 (10 à 20 km)		3,45 €	5,12 €
Zone 3 (20 à 30 km)		4,90 €	8,50 €
Zone 4 (30 à 40 km)		6,37 €	11,93 €
Zone 5 (40 à 50 km)		7,88 €	15,33 €

Indemnité maître apprentissage confirmé

Accord du 31 mars 2021

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Les modalités de versement de cette indemnité sont déterminées de la manière suivante :

- 220 € par année de contrat d'apprentissage

Le versement de l'indemnité au maître d'apprentissage n'est pas soumis à la condition d'obtention par l'apprenti, de son diplôme.

Si le maître d'apprentissage forme 2 ou plusieurs apprentis il percevra une indemnité supplémentaire de :

- 100 € par année de contrat d'apprentissage pour le second apprenti ;
- 60 € par année de contrat d'apprentissage pour le troisième apprenti.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au pro rata temporis de la durée du contrat effectué par l'apprenti. Les versements de la prime seront effectués à date anniversaire du début du contrat.

Occitanie

Salaires minima

Accord du 16-2-2024 étendu par arrêté du 21-5-2024, JO 31-5-2024

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal en € (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire en €
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
Position 1	150	1 800,32	11,87
Position 2	170	1 815,49	11,97
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 867,06	12,31
Niveau III			
Compagnons professionnels			
Position 1	210	2 046,03	13,49
Position 2	230	2 206,80	14,55
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal en € (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire en €
Position 1	250	2 335,72	15,40
Position 2	270	2 499,52	16,48

Indemnités de petits déplacements

Accord du 16-2-2024 étendu par arrêté du 21-5-2024, JO 31-5-2024

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1A (0 à 5 km)	2,06 €	3,19 €	13,00 €
Zone 1B (5 à 10 km)	2,06 €	3,19 €	
Zone 2 (10 à 20 km)	4,38 €	6,43 €	
Zone 3 (20 à 30 km)	5,58 €	9,59 €	
Zone 4 (30 à 40 km)	7,42 €	12,70 €	
Zone 5 (40 à 50 km)	9,40 €	16,13 €	

Indemnité maître apprentissage confirmé

Accord du 16 février 2024

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Le montant de cette indemnité est fixé à 380 €.

Pour les contrats conclus à partir du 1er mai 2024, l'indemnité est versée au maître d'apprentissage confirmé chaque année.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, détenteur du titre avant le 1er janvier 2019, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au

prorata temporis de la durée de la fonction, pour le contrat d'apprentissage considéré.

Pays de la Loire

Salaires minima

Accord du 07-11-2025 étendu par arrêté du 27-01-2026, JO 04-02-2026

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles)	Taux horaire minimal pour 35 heures hebdomadaires
Niveau 1			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 832,17 €	12,08 €
– position 2	170	1 850,37 €	12,20 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 864,02 €	12,29 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
– position 1	210	2 064,23 €	13,61 €
– position 2	230	2 244,72 €	14,80 €
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes			
– position 1	250	2 425,20 €	15,99 €
– position 2	270	2 607,21 €	17,19 €

Indemnités de petits déplacements

Accord du 07-11-2025 étendu par arrêté du 27-01-2026, JO 04-02-2026

Pays de la Loire	Zones							
	1-A 0 à 5 km	1-B 5 à 10 km	2 10 à 20 km	3 20 à 30 km	4 30 à 40 km	5 40 à 50 km	6 50 à 65 km	7 65 à 80 km
Trajet	0,48 €	0,67 €	1,90 €	4,08 €	5,12 €	6,11 €	6,86 €	8,17 €
Transport	0,90 €	1,14 €	4,46 €	8,42 €	12,88 €	19,19 €	20,54 €	24,88 €
Indemnités de repas	12 €							

Indemnité maître apprentissage confirmé

Accord du 10 octobre 2023

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Le montant de cette indemnité est fixé à 300 euros par année et par contrat d'apprentissage quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément.

Les modalités de versement de l'indemnité sont déterminées par l'employeur. Le montant de l'indemnité est indépendant du niveau de formation préparée en contrat d'apprentissage et de la réussite ou de l'échec à l'examen de l'apprenti.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au pro rata temporis de la durée de la fonction, pour le contrat d'apprentissage considéré.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Salaires minima

Accord du 30-9-2024 étendu par arrêté du 27-12-2024, JO 3-1-2025

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 837,80 €
– position 2	170	1 868,43 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 975,12 €
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	2 170,80 €
– position 2	230	2 340,59 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 510,38 €
– position 2	270	2 680,18 €

Indemnités de petits déplacements

Accord du 30-9-2024 étendu par arrêté du 27-12-2024, JO 3-1-2025

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 km)	2,05 €	3,65 €	12,20 €
2 (10 à 20)	3,25 €	6,42 €	

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
km)			
3 (20 à 30 km)	4,38 €	8,63 €	
4 IV (30 à 40 km)	5,81 €	11,26 €	
5 (40 à 50 km)	6,90 €	14,80 €	

Indemnité maître apprentissage confirmé

Accord du 17 janvier 2008

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficiant du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Le montant de cette indemnité est fixé à 200 €.

Modalités de versement de l'indemnité	
Au mois de juin de la 1re année	Au mois de juin de la 2e année
200 €	200 €

En cas de rupture anticipée du contrat ou si contrat de durée différente : indemnité calculée au prorata du nombre de mois pendant lequel la fonction a été exercée.

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

QR code



Lien

www.editionsjuleslamy.fr/753-2/

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1-1	11
Article 2-3	17
Article 2-2	18
Article 2-4	18
Article 10-1	19
Article 10-2	19
Article 11-2	21
Article 10.7	22
Article 10-3 et 10-5	23
Article 10-4	23
Accord du 31-7-68 et avenant n° 59 du 20-3-2018	25
Article 5-12 et 8-27	27
Article 5-24	28
Article 5-11	29
Art. 3.1.4 de l'ancienne convention collective Région parisienne (hors Seine-et-Marne)	29
Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	30
Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi.....	34
Article 3-21	38
Article 3-22	38
Article 3-23	39
Article 3-28	39
Article 3-13	40
Article 3-17	40
Article 3-14	40

Article 3-15 42

Article 4-2 43

Article 3-30 44

Accord national du 12 juillet 2006 45

Convention collective Isère - Article 2.1.1 47

Convention collective Bretagne - Article 2.1 47

Convention collective Pays de la Loire - Article 2.1.1 47

Convention collective Région parisienne 48

Convention collective Région parisienne 48

Article 6-11 49

Article 6-12 50

Article 6-13 50

Article 6-14 53

Article 6-21 53

Article 6-22 53

Article 12-2 54

Article 12-3 60

Article 12-4 60

Article 12-5 61

Article 12-6 61

Article 5-25 63

Article 8-11 63

Article 8-12 64

Article 8-13 64

Article 8-14 65

Article 8-15 65

Article 8-16 65

Article 8-17 66

Article 8-18 66

Article 8-21	67
Article 8-22	67
Article 8-23	67
Article 8-24	68
Article 8-25	68
Article 8-26	69
Article 8-27	69
Article 8-28	70
Accord du 13 novembre 2008.....	70
Accord du 8 février 2005	71
Accord du 13 juillet 2004.....	71
Article 4-3	72
Article 11-1	72
Accord du 14-01-2026 étendu par arrêté du 08-04-2026, JO 17-04-2026	73
Accord du 12-3-2024 étendu par arrêté du 11-6-2024, JO 15-6-2024.....	73
Accord du 21-01-2026 étendu par arrêté du 04-05-2026, JO 08-05-2026	74
Accord du 18-12-2024 étendu par arrêté du 05-08-2025, JO 09-08-2025.	74
Accord du 15-12-2025 étendu par arrêté du 09-03-2026, JO 19-03-2026	75
Accord du 18-12-2023 étendu par arrêté du 15-4-2024, JO 26-4-2024.....	75
Accord du 01-12-2025 étendu par arrêté du 03-03-2026, JO 06-03-2026	76
Accord du 16-12-2025 étendu par arrêté du 17-02-2026, JO 24-02-2026	76
Accord du 16-12-2025 étendu par arrêté du 13-03-2026, JO 20-03-2026	77
Accord du 19 décembre 2011	77

Accord du 1er octobre 2008	78
Accord du 18-3-2024 étendu par arrêté du 25-6-2024, JO 6-7-2024.....	79
Accord du 18-3-2024 étendu par arrêté du 25-6-2024, JO 6-7-2024.....	79
Avenant n° 2 du 20 septembre 2018.....	80
Accord du 27-11-2025 étendu par arrêté du 03-02-2026, JO 05-02-2026	80
Accord du 27-11-2025 étendu par arrêté du 03-02-2026, JO 05-02-2026	81
Accord du 7 décembre 2022.....	82
Avenant du 3 février 2025.....	82
Avenant du 3 février 2025.....	84
Accord du 29 septembre 2009	85
Accord du 2-6-2023 étendu par arrêté du 16-10-2023, JO 20-10-2023.....	86
Accord du 2-6-2023 étendu par arrêté du 16-10-2023, JO 20-10-2023.....	86
Accord du 16 janvier 2025	87
Accord du 16 janvier 2025	88
Accord du 11 avril 2007.....	89
Accord du 12 décembre 2007.....	89
Accord du 01-12-2025 étendu par arrêté du 16-03-2026, JO 28-03-2026	90
Accord du 01-12-2025 étendu par arrêté du 16-03-2026, JO 28-03-2026	90
Accord du 8 décembre 2008.....	91
Accord du 22 avril 2010.....	91
Accord du 05-11-2025 étendu par arrêté du 27-01-2026, JO 05-02-2026	92
Accord du 05-11-2025 étendu par arrêté du 27-01-2026, JO 05-02-2026	93

Accord du 30 juin 2006.....93

Accord du 10 février 2026 étendu par arrêté du 04-05-2026, JO 10-05-2026.....94

Accord du 10 février 2026 étendu par arrêté du 04-05-2026, JO 10-05-2026.....95

Accord du 28 novembre 201795

Accord du 22-10-2025 étendu par arrêté du 13-01-2026, JO 17-01-202696

Accord du 22-10-2025 étendu par arrêté du 13-01-2026, JO 17-01-202697

Accord du 31 mars 202197

Accord du 16-2-2024 étendu par arrêté du 21-5-2024, JO 31-5-2024.....98

Accord du 16-2-2024 étendu par arrêté du 21-5-2024, JO 31-5-2024.....99

Accord du 16 février 202499

Accord du 07-11-2025 étendu par arrêté du 27-01-2026, JO 04-02-2026100

Accord du 07-11-2025 étendu par arrêté du 27-01-2026, JO 04-02-2026101

Accord du 10 octobre 2023.....101

Accord du 30-9-2024 étendu par arrêté du 27-12-2024, JO 3-1-2025.....102

Accord du 30-9-2024 étendu par arrêté du 27-12-2024, JO 3-1-2025.....102

Accord du 17 janvier 2008.....103

Source : www.legifrance.gouv.fr