



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-11

28 mars 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-11 du 28 mars 2020

Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-11

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-11 du 28 mars 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 23 mai 2019 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGE-FOS-PME pour l'année 2018.....	3
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'un comité social et économique (CSE).....	5
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 24 octobre 2019 relatif à l'annexe 7 « Frais de soins de santé »	9
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective.....	16
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective.....	18
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 37 de la convention collective.....	20
Bâtiment (ouvriers, ETAM, cadres [entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage	22
Bâtiment (ouvriers, ETAM, cadres [entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage	31
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 3 du 10 décembre 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020 (Hauts-de-France).....	41
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 4 du 10 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020 (Hauts-de-France).....	44
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant n° 3 du 10 décembre 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020 (Hauts-de-France).....	47
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant n° 4 du 10 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020 (Hauts-de-France).....	50

Bâtiment (Hauts-de-France [ETAM]) : accord du 10 décembre 2019 relatif aux salaires mensuels minimaux pour l'année 2020 (Hauts-de-France)	53
Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 9 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020 (Isère)	56
Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 9 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020 (Isère)	59
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : accord n° 45 du 17 janvier 2020 relatif au contrat de travail à durée déterminée	62
Travaux publics (Bourgogne [ouvriers]) : accord du 10 décembre 2019 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Bourgogne).....	69
Travaux publics (Bourgogne [ETAM]) : accord du 10 décembre 2019 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Bourgogne).....	71
Travaux publics (Bourgogne [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 10 décembre 2019 relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Bourgogne).....	74
Travaux publics (Centre-Val de Loire [ouvriers]) : accord du 12 décembre 2019 relatif à la fixation du barème des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Centre-Val de Loire)	76
Travaux publics (Centre-Val de Loire [ETAM]) : accord du 12 décembre 2019 relatif à la fixation du barème des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Centre-Val de Loire)	78
Travaux publics (Centre-Val de Loire [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 12 décembre 2019 relatif à la fixation des indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Centre-Val de Loire)	81
Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers]) : accord du 10 décembre 2019 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Franche-Comté)	83
Travaux publics (Franche-Comté [ETAM]) : accord du 10 décembre 2019 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Franche-Comté)	85
Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 10 décembre 2019 relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Franche-Comté).....	88
Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers]) : accord du 11 décembre 2019 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Rhône-Alpes).....	90
Travaux publics (Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 11 décembre 2019 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Rhône-Alpes)	92
Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 11 décembre 2019 relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Rhône-Alpes)	95

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Accord du 23 mai 2019

relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis
des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2018

NOR : ASET2050216M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Planète courtier ;

CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA BANQUE ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

FEC FO ASSURANCE,

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances en application de l'article 3 du décret n° 018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 332-17 du code du travail,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les versements effectués pour l'année 2018 en application de l'accord précité sont fixés comme suit :

1. Paris académie entreprise : 5 556 € (cinq mille cinq cent cinquante-six euros).
2. IGS Paris : 27 632 € (vingt-sept mille six cent trente-deux euros).
3. IGS Lyon : 11 549 € (onze mille cinq cent quarante-neuf euros).
4. CFA de l'Assurance : 50 000 € (cinquante mille euros).

5. CMA Niort : 6 947 € (six mille neuf cent quarante-sept euros).
6. CFA Epure Méditerranée : 4 320 € (quatre mille trois cent vingt euros).
7. ADEFA : 6 617 € (six mille six cent dix-sept euros).
8. FORMASUP : 12 379 € (douze mille trois cent soixante-dix-neuf euros).

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2018 à 125 000,00 € (cent vingt-cinq mille euros).

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2018 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 23 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : **2247** | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 20 juin 2019

relatif à la mise en place d'un comité social et économique (CSE)

NOR : ASET2050215M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Planète courtier ;

CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 réforme les institutions représentatives telles qu'elles existaient et met en place une institution représentative unique du personnel : le comité social et économique (CSE).

Le présent avenant a pour objet de se conformer à ces nouvelles dispositions. Ainsi, les articles 13 « Délégués du personnel », 14 « Comité d'entreprise » et 15 « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont remplacés par un article unique intitulé « Le comité social et économique (CSE) ».

En tout état de cause, les articles L. 2313-1 à L. 2317-2, et R. 2312-1 à R. 2316-9 du code du travail sont applicables au CSE.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'avenant comporte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ; certaines résultant des textes légaux et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent avenant (point 5.1), d'autres souhaitées par les parties signataires du présent avenant (point 6.2).

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet avenant ne sera pas applicable.

Les articles 13, 14 et 15 sont modifiés comme suit :

« Article 13

Le comité social et économique (CSE)

1° Entreprises concernées

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs doivent mettre en place le CSE.

Le CSE peut également être mis en place au sein d'une unité sociale et économique (UES), d'une structure interentreprises, ou d'un établissement.

2° Composition

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le nombre de titulaire est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9 du code du travail.

3° Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le nombre de mandat est limité à 3 mandats successifs.

Cette règle n'est pas applicable aux entreprises de moins de 50 salariés et le protocole préélectoral peut y déroger dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

4° Crédit d'heures

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont ils bénéficient. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours.

5° Attributions

Les attributions des membres du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

5.1 Les entreprises de 11 à 49 salariés

En application de l'article L. 2312-5 du code du travail, les membres du CSE ont notamment pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
- saisir, si besoin, l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2 Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du code du travail, les membres du CSE ont notamment, en suppléments des missions visées ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes :

- assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :
 - les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
 - la modification de son organisation économique ou juridique ;
 - les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
 - l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
 - les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE est également compétent pour toutes les questions relatives à la santé, sécurité et les conditions de travail du salarié. À cette occasion, le CSE peut :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- susciter toute initiative qu’il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l’article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l’employeur est motivé.

5.3 L’effectif de l’entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements distincts d’au moins trois cents salariés.

En application de l’article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l’exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 de l’article susvisé et des attributions consultatives du comité.

6° Représentants de proximité

Un accord d’entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité (art. L. 2313-7 du code du travail).

Cet accord détermine le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, leurs modalités de désignation, les moyens dont ils disposent (heures de délégation, locaux, moyens matériels) et leurs modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

7° Budgets

7.1 Budget de fonctionnement

L’employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d’un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d’au moins 2 000 salariés.

7.2 Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Le budget des ASC sera établi par accord d’entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne saurait être inférieur à 0,50 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Fait à Paris, le 20 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 24 octobre 2019
relatif à l'annexe 7 « Frais de soins de santé »

NOR : ASET2050212M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA BANQUE ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

FEC FO ASSURANCE,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est conclu en application de la réforme « 100 % santé » inscrite dans la loi de financement de la sécurité sociale 2019.

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances décident de mettre en conformité le régime complémentaire de frais de soins de santé prévu à l'annexe 7 à la convention collective avec les nouvelles exigences légales et réglementaires.

À travers cette mise en conformité, les partenaires sociaux visent un accès aux soins de qualité pour les salariés notamment dans le domaine de l'optique, de l'audiologie et du dentaire, tout en permettant aux entreprises de la branche professionnelle de bénéficier ou de ne pas perdre le bénéfice des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif.

Les parties signataires du présent avenant rappellent que la couverture complémentaire de frais de soins de santé mise en place au profit des salariés de la branche relève de la responsabilité des employeurs libres de choisir l'organisme assureur, sous réserve du respect des garanties minimales définies dans le présent avenant.

Cet avenant remplace et rend caduc l'avenant du 18 octobre 2018 (étendu par arrêté 27 mars 2019 – *Journal officiel* du 4 avril 2019) prévoyant un régime complémentaire de frais de soins de santé au niveau de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord définit les garanties minimales prévues par le régime de frais de soins de santé des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 2 | Bénéficiaires des garanties

Les salariés des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances bénéficient à titre obligatoire des garanties collectives de frais de soins de santé définies dans le présent avenant.

Les entreprises de la branche professionnelle pourront choisir d'étendre le bénéfice de ces garanties à l'ensemble des membres de la famille du salarié, soit à titre obligatoire, soit à titre facultatif. Le cas échéant, cette faculté devra faire l'objet d'un formalisme conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié en congé parental a la faculté de pouvoir continuer à adhérer au régime de frais médicaux ; dans ce cas, il supportera l'intégralité des cotisations.

Article 3 | Dispenses d'affiliation

Il existe des cas dans lesquels le salarié peut être, à sa demande, dispensé d'adhérer au régime complémentaire de frais de soins de santé.

Les cas de dispense dits de plein droit prévus par les textes légaux et réglementaires en vigueur à la date du présent avenant sont les suivants :

- les salariés bénéficiant de la CMU-C, cette dispense jouant jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droit, d'une des couvertures suivantes :
 - une couverture complémentaire santé collective et obligatoire ;
 - le régime local en vigueur dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ;
 - le régime complémentaire relevant de la CAMIEG ;
 - la mutuelle des agents de l'État ou des collectivités territoriales ;
 - les contrats de groupe dits « Madelin ».

La dispense d'affiliation ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture.

En tout état de cause, la demande doit être formulée par écrit par le salarié et adressée à l'employeur au moment de l'embauche, de la mise en place ou de la prise d'effet du régime ou de tout changement de situation susceptible de relever d'un cas de dispense.

Toute nouvelle dispense dite de plein droit qui serait prévue par les textes légaux et réglementaires ultérieurement au présent avenant serait automatiquement applicable.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pourront également prévoir les dispenses d'affiliation suivantes dans le respect d'un formalisme conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, peut, à sa demande, et quelle que soit sa date d'embauche, être dispensé de s'affilier au régime complémentaire de frais de soins de santé :

- le salarié ou l'apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tout document, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- le salarié et l'apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois même s'il ne bénéficie pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- le salarié à temps partiel et l'apprenti dès lors que l'adhésion au régime complémentaire de frais de soins de santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Article 4 | *Tableau des garanties*

Les garanties viennent en complément des remboursements versés par la sécurité sociale au titre du régime de base obligatoire.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

BR : Base de remboursement de la sécurité sociale.

SS : sécurité sociale.

Nature des prestations	Montant des garanties	
FRAIS D’HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE		
Frais de séjour en hospitalisation médicale ou chirurgicale	Médecins signataires de l’OPTAM/OPTAM CO	Médecins non signataires de l’OPTAM/OPTAM CO
	100% des frais réels limité à 400% de la BR (400% de la BR limités à 80% des frais réels en secteur non conventionné)	
Honoraires	100% des frais réels dans la limite de 400% de la BR	100% de la BR
Maternité	10% du PMSS (337,70 € pour l’année 2019)	
La chambre particulière (y compris la maternité)	100% des frais réels limité à 2,5% du PMSS (84,42 € pour l’année 2019) par jour	
Le lit d’accompagnant	100% des frais réels limité à 1,5% du PMSS (50,65 € pour l’année 2019) par jour	
Forfait journalier d’hospitalisation	100% des frais réels	

SOINS MEDICAUX ET PHARMACIE		
Soins médicaux courants Actes de pratique médicale courante tels que : <ul style="list-style-type: none">▪ Consultations, visites▪ Auxiliaires médicaux▪ Actes d'imagerie hors échographie▪ Actes d'échographie, Doppler▪ Analyses, laboratoires▪ Transport du malade	Médecins signataires de l'OPTAM/OPTAM CO	Médecins non signataires de l'OPTAM/OPTAM CO
	150% de la BR	130% de la BR
Pharmacie	Ticket modérateur	
OPTIQUE		
Monture et verres (1) Equipment de la classe a (2) Equipment de la classe b (3) Equipment de la classe c (4) Equipment de la classe d (5) Equipment de la classe e (6) Equipment de la classe f (7)	Forfait de 420 euros (dont 100 euros maximum pour la monture) Forfait de 520 euros (dont 100 euros maximum pour la monture) Forfait de 620 euros (dont 100 euros maximum pour la monture) Forfait de 610 euros (dont 100 euros maximum pour la monture) Forfait de 700 euros (dont 100 euros maximum pour la monture) Forfait de 750 euros (dont 100 euros maximum pour la monture)	
Chirurgie réfractive	20% du PMSS (675,40 € pour l'année 2019) par œil	
Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale	5% du PMSS (168,85 € pour l'année 2019) par an	

AUDIOLOGIE	
Prothèses auditives	250% de la BR
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les consultations et soins dentaires ▪ Les prothèses dentaires ▪ L'orthodontie prise en charge par la Sécurité Sociale ▪ Les implants dentaires ▪ Parodontologie non prise en charge par la sécurité sociale 	<p>200% de la BR</p> <p>200% de la BR par bénéficiaire</p> <p>200% de la BR + 5% du PMSS (168,85 € pour l'année 2019)</p> <p>10% du PMSS (337,70 € pour l'année 2019) par implant dans la limite de 2 implants par an</p> <p>5% du PMSS (168,85 € pour l'année 2019) par an</p>
AUTRES SOINS	
Médecine douce Ostéopathe, chiropracteur, homéopathe, diététicien, étio-pathe, naturopathe, acupuncteur, psychomotricité (jusqu'à 18 ans), podologie	40 euros par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sevrage tabagique (patch, gomme, hypnotiseur...) ▪ Vaccin antigrippe ▪ Le test HPV (cancer col de l'utérus) non pris en charge par la SS (tous les 3 ans) 	<p>Forfait 50 euros par an et par bénéficiaire</p> <p>100% des frais réels (1 vaccin par an)</p> <p>Forfait de 40 euros et par bénéficiaire</p>
Cure thermale prise en charge par la Sécurité Sociale Frais de séjour	10% du PMSS (337,70 € pour l'année 2019)

(1) La prise en charge s'applique une seule fois par période de 2 ans. Ce délai est ramené à un an pour les enfants et tout renouvellement de lunettes dû à une évolution de la vue ayant fait l'objet d'une prescription médicale.

(2) Equipements de la classe a :

- Equipement à verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries
- Equipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries
- Equipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries

(3) Equipement de la classe b : Equipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au c

(4) Equipements de la classe c :

- Equipement à verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries
- Equipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries
- Equipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie
- Equipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries

(5) Equipement de la classe d : Equipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au f

(6) Equipement de la classe e : Equipement comportant un verre mentionné au c et un verre mentionné au f

(7) Equipements de la classe f :

- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie
- Equipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries

Article 5 | Portabilité des droits

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié et, le cas échéant, ses ayants droit, bénéficient du maintien des garanties du régime de frais de soins de santé prévu par la présente annexe.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Il s'applique dès la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, arrondis au mois supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et doit informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas décès.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 7 du présent accord.

Article 6 | Mise en œuvre du régime

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime frais médicaux de leurs salariés, et le cas échéant, de leurs ayants droit en respectant les conditions définies dans le présent avenant.

L'appréciation des niveaux de garanties s'effectue poste par poste.

Article 7 | Financement des garanties de santé

Le financement des garanties collectives du présent accord est assuré par une contribution collectée par l'organisme assureur sélectionné par chaque entreprise.

Les cotisations seront prises en charge pour les 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le salarié.

Cette répartition s'applique uniquement pour les niveaux minima de garanties fixés dans le tableau de garanties ci-avant. Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans le tableau de garanties ci-avant, pourront déterminer pour lesdits niveaux une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 2^e alinéa du présent article dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le principe précisé à l'alinéa 3 du présent article est également applicable en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par le tableau de garanties ci-avant.

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail et au plus tôt le 1^{er} janvier 2020.

À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable. Toutefois, cela ne dispense pas les entreprises de la branche de se mettre en conformité avec la réglementation sur les contrats « responsables » en vigueur à cette date.

Fait à Paris, le 24 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 24 octobre 2019

relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective

NOR : ASET2050219M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA BANQUE ;

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 16 relatif au conseil de discipline.

Il traduit la volonté de ses signataires de moderniser et de simplifier les modalités de mise en place du conseil de discipline.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

« Article 16 | *Conseil de discipline*

1° Champ d'application

Dans chaque entreprise ou établissement autonome doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté, sur proposition de l'employeur, de demander par écrit la saisine du conseil de discipline lorsqu'est prononcée à son encontre une mise à pied conservatoire susceptible d'entraîner une mesure de licenciement pour faute grave ou lourde.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit rappeler cette faculté au salarié.

Le décompte des effectifs est réalisé conformément aux dispositions légales relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Le salarié peut demander la saisine du conseil de discipline auprès de l'employeur au plus tard le lendemain du jour de l'entretien préalable au licenciement. L'employeur réunit le conseil de discipline dans un délai maximal de 15 jours calendaires à compter de la saisine.

En cas de licenciement, sa notification interviendra dans le respect des délais légaux et au plus tôt après remise de l'avis consultatif.

Les éléments à charge et à décharge sont remis aux membres du conseil au plus tard 48 heures avant la tenue du conseil.

2° Composition

Le conseil de discipline est composé de représentants des salariés et de représentants de l'employeur de l'entreprise ou de l'établissement.

À l'occasion de la première réunion qui suit la proclamation des résultats, les membres du comité social et économique (CSE) constituent le conseil de discipline et choisissent les membres parmi les salariés élus ou non élus de l'entreprise ou de l'établissement s'étant portés candidats.

Lorsqu'il siège, le conseil de discipline est composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de l'employeur. Le nombre maximum de membres varie en fonction de la taille de l'entreprise :

Effectif	Composition totale	Dont représentants de l'employeur	Dont représentants des salariés
100 à 199 salariés	4	2	2
≥ 200 salariés	8	4	4

La présidence du conseil de discipline est assurée alternativement par l'employeur (ou son représentant) et par un représentant salarié tous les 12 mois à compter de la date de sa constitution.

Un secrétaire de séance est désigné à chaque fois que le conseil de discipline se réunit. Il est chargé de rédiger l'avis consultatif.

3° Fonctionnement

Le conseil de discipline est tenu de rendre un avis consultatif formalisé par écrit à l'issue de la réunion du conseil, sur la base des éléments livrés au débat.

L'avis consultatif est remis au salarié et diffusé auprès des membres présents dans un délai maximal de 8 jours calendaires après la tenue du conseil. »

Fait à Paris, le 24 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 24 octobre 2019

relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective

NOR : ASET2050218M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 25 relatif aux heures supplémentaires.

Il traduit la volonté de ses signataires de porter le contingent d'heures supplémentaires à hauteur de 150 heures afin de permettre aux entreprises de faire face aux pics d'activité conjoncturels et structurels tout en respectant l'aspiration des salariés à un équilibre des temps de vie professionnelle/vie privée des salariés. Cet avenant n'a pas pour objet de pallier durablement les besoins de recrutement des entreprises.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

L'article 25 est modifié comme suit :

« Article 25 | *Les heures supplémentaires*

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à défaut d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord préalable au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 150 heures.

Seuls les salariés volontaires qui auront donné expressément leur accord pourront effectuer des heures supplémentaires.

L'employeur respecte, dans la mesure du possible, un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

Dans le cadre du contingent annuel, les heures supplémentaires sont accomplies après information du comité social et économique lorsqu'il existe. Cette information porte notamment sur les modalités de recours au volontariat.

Au-delà du contingent annuel, les heures supplémentaires ne doivent être proposées qu'à titre exceptionnel et doivent être justifiées (événement particulier, surcroît d'activité...).

Dans ce cadre, l'avis du comité social et économique est requis, lorsqu'il existe. À cette occasion, l'employeur fournit au CSE toutes informations utiles susceptibles de l'éclairer sur la nécessité d'avoir recours à ces heures. Cet avis porte également sur l'indemnisation de ces heures et d'une façon générale sur les mesures compensatoires envisagées.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent, à défaut à majoration pour heures supplémentaires dans les conditions suivantes, sauf accord d'entreprise dérogatoire dans les conditions de la loi :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures effectuées au-delà du contingent donnent également lieu à majoration pour heures supplémentaires et ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos fixée à :

- 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- ou 100 % de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois, sauf report de 2 mois supplémentaires en cas de demandes simultanées ne pouvant toutes être satisfaites dans le délai initial. Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans un délai maximum de 1 an.

En cas de modulation du temps de travail, seules les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle de travail sont considérées comme des heures supplémentaires donnant droit à majoration.

En application des articles L. 3121-16 à L. 3121-26 du code du travail, les heures supplémentaires sont accomplies dans le respect des durées maximales de travail.

Fait à Paris, le 24 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : **2247** | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

Avenant du 24 octobre 2019

relatif à la modification de l'article 37 de la convention collective

NOR : ASET2050217M

IDCC : 2247

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA BANQUE ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

FEC FO ASSURANCE,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 37 relatif au licenciement.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet avenant ne sera pas applicable.

L'article 37 est modifié comme suit :

« Article 37 | Licenciement

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le code du travail (articles L. 1231-1 et suivants).

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire mensuel de référence est constitué de la rémunération fixe brute ainsi que de la rémunération variable, hors éléments de rémunération à caractère exclusivement collectif (ex : participation, intéressement) et/ou

exceptionnels. Il sera calculé, selon la règle la plus favorable pour le salarié, sur la base de 1/12 du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 12 derniers mois ou sur la base de 1/3 du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 3 derniers mois précédant la date de la rupture.

L'indemnité prévue au présent article se calcule, par tranches additionnelles, comme suit :

- de 8 mois jusqu'à 18 mois d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;
- au-delà de 18 mois et jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 100 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;
- au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera fait *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser 15 mois de salaire calculés sur la base du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa 3 du présent article.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure. »

Fait à Paris, le 24 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Brochure n° 3322 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2420** | **CADRES**

Appointements ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics

Accord du 22 novembre 2019

relatif à l'apprentissage

NOR : ASET2050226M

IDCC : 1596, 2420, 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CAPEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSCB CFDT ;

FNSCBA CGT ;

UFIC UNSA,

D'autre part ;

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel marque une rupture historique de l'organisation, de la gouvernance et du financement de l'apprentissage.

Cette réforme impose aux partenaires sociaux du secteur d'activité du bâtiment (le « bâtiment »), de faire évoluer le dispositif d'apprentissage professionnel qu'ils pilotent depuis 75 ans. En effet, les nouvelles dispositions législatives interrogent la gestion, au sein du même orga-

nisme qu'est le CCCA-BTP, d'un financement spécifique des branches du bâtiment en faveur de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les entreprises du bâtiment accueillent encore une majorité de jeunes peu qualifiés, qui préparent par la voie de l'apprentissage un CAP et pour 1/3 d'entre eux, un brevet professionnel ou un BAC professionnel. La majorité de celles qui emploient des apprentis sont artisanales.

En outre, le recrutement de salariés qualifiés et l'actualisation de leurs compétences sont un enjeu majeur de compétitivité des entreprises, compte tenu de l'accélération des transformations économiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles.

Dans ce cadre, le réseau des CFA gérés paritairement garantit le déploiement cohérent de la politique conventionnelle des branches par un maillage territorial tant urbain que rural. Il bénéficie jusqu'à ce jour de ressources des entreprises du bâtiment tout particulièrement dédiées à l'apprentissage.

Ce même réseau s'est également engagé dans une démarche de transformation fondée sur la différenciation, l'innovation et l'attractivité de l'apprentissage BTP, au travers du plan stratégique Transform'BTP adopté, dès 2017, à l'unanimité du conseil d'administration du CCCA-BTP.

La profession porte donc une attention particulière à la qualité de l'alternance, au service proposé par le CFA, à la réussite de la formation et à une employabilité durable. Dès lors, il est de la responsabilité des branches d'affirmer leur volonté de promouvoir un apprentissage de qualité et de s'en donner les moyens, afin de permettre à tous les CFA de bénéficier d'un accompagnement de proximité, technique et opérationnel qui leur permette de répondre à ces objectifs.

Considérant les dispositions concernant les CPPNI visées à l'article L. 2232-9 du code du travail et considérant par ailleurs les dispositions concernant l'extension visées à l'article L. 2261-19 du code du travail,

Considérant la volonté des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), de continuer à privilégier la voie de l'apprentissage pour accéder aux métiers du bâtiment et d'assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises,

Considérant les missions légales et conventionnelles du CCCA-BTP et de l'opérateur de compétences de la construction en charge, dans leur champ respectif, de la mise en œuvre des orientations des politiques conventionnelles d'apprentissage du bâtiment,

Vu les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et ses textes d'application concernant notamment l'apprentissage,

Vu les dispositions du code du travail concernant l'organisation et le financement de l'apprentissage dans la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés,

Vu les accords conclus relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment,

il est convenu les dispositions suivantes :

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- affirment leur volonté de co-construction de cet accord dans le cadre d'une vision partagée de la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage ;
- décident d'adapter les dispositions de leur politique professionnelle, en pérennisant d'une part leur engagement en faveur d'un apprentissage de qualité et en ajustant, d'autre part, leurs priorités politiques et modalités spécifiques de financement de l'apprentissage ;

- décident, au travers des présentes dispositions, du nécessaire accompagnement de tous les CFA qui forment aux métiers du bâtiment. Cet accompagnement tient compte des axes prioritaires suivants :
 - promotion et valorisation des métiers et des entreprises du bâtiment ;
 - accompagnement des jeunes qui, eu égard à leur profil dans nos branches (niveau de qualification, etc.), nécessite un accompagnement particulier durant leur apprentissage ;
 - développement de la qualité de la formation professionnelle et notamment des formations en alternance, en entreprise et en CFA ;
 - développement de l’usage du numérique et de l’innovation dans la formation aux métiers ;
 - financement des investissements d’avenir, en complément des autres financements d’investissements de l’apprentissage au sein des branches du bâtiment ;
 - encouragement à la mutualisation des ressources entre acteurs de l’apprentissage aux métiers du bâtiment.

Article 1^{er} | Financement de la politique d’apprentissage des branches du bâtiment

Le taux de cotisation des entreprises au titre de la cotisation spécifique des employeurs du bâtiment et des travaux publics définie par le code du travail est fixé par accord entre les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le secteur du bâtiment.

Cette cotisation est collectée par BTP Prévoyance et versée au profit du CCCA-BTP.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d’employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu’à 10 salariés (cf. art. 5), signataires ou adhérente(s), confirment leur volonté de pérenniser le financement spécifique de la politique d’apprentissage qu’elles ont mis en œuvre au travers des accords paritaires nationaux qu’elles ont conclus.

Elles tiennent également compte des niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage du bâtiment, de la nécessaire évolution des missions du CCCA-BTP et de la nouvelle organisation interne du réseau des BTP CFA et bâtiment CFA définies par les dispositions du présent accord.

Le taux de cotisation, dont le montant est versé au profit du CCCA-BTP, est fixé comme suit :

- pour les entreprises du bâtiment dont l’effectif moyen de l’année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 11 salariés : 0,15 % des rémunérations versées pendant l’année en cours.

Article 2 | Dynamisation de l’apprentissage au sein du bâtiment : poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Le financement de l’apprentissage fait l’objet de décisions de la part des CPNE (notamment au titre de la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage), de France compétences et des conseils régionaux.

À ce jour, le CCCA-BTP a notamment pour missions de garantir la qualité de la mise en œuvre des politiques des branches en matière de financement d’actions de promotion et de développement de l’apprentissage. Il peut ainsi, à la différence de l’opérateur de compétences, déployer une offre de services technique et opérationnelle, un accompagnement de proximité des CFA notamment en matière de pédagogie de l’alternance.

La majorité des missions de l’opérateur de compétences de la construction et du CCCA-BTP sont complémentaires et représentent un atout de premier plan pour l’apprentissage au sein du bâtiment.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- confirment que l'actuelle association CCCA-BTP a vocation à poursuivre sa transformation, en exécution des politiques des branches ;
- décident que cette association fonctionne, dans le respect des termes du présent accord, telle une agence d'appui à tous les organismes de formation, prioritairement les CFA, qui inscrivent leur action sur la formation professionnelle des jeunes aux métiers dans le cadre de la politique des branches ;
- précisent que la cotisation, visée par l'article 1^{er} du présent accord, contribue à :
 - l'information des jeunes, de leurs familles, des salariés et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale, notamment l'apprentissage, ou sur les métiers du bâtiment ;
 - le développement de la formation professionnelle, et prioritairement l'apprentissage, dans les métiers du bâtiment :
 - l'animation de l'innovation, pédagogique notamment ;
 - la réalisation de veilles nationales (juridique, technologique, pédagogique, financière...) et d'études sur le champ spécifique de l'apprentissage ;
 - la mobilité européenne et l'internationalisation des parcours ;
 - la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;
 - la formation des personnels de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - le pilotage d'appels à projets au profit de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - la réponse à propositions d'expérimentations en faveur de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - l'organisation de rassemblements de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
- l'ingénierie et la production de certifications professionnelles pour le compte des CPNE, en lien avec les unions et les syndicats métiers des organisations professionnelles d'employeurs du bâtiment ;
- le financement d'actions particulières visant la préformation et l'insertion professionnelle ;
- l'accompagnement du développement d'une offre de formation initiale par l'apprentissage qui réponde aux besoins des entreprises ;
- l'animation et l'accompagnement social des apprentis ;
- la participation au financement de l'investissement au bénéfice des CFA formant aux métiers du bâtiment ;
- la participation à des compléments de financement aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus par les entreprises du bâtiment ;
- les frais de fonctionnement du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans certaines limites ;
- la prise en charge des dépenses exposées pour la gestion paritaire de cette cotisation par les organisations, siégeant au comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans la limite d'un pourcentage du montant des sommes collectées au titre de la cotisation.

Au vu de ces éléments, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs représentants siégeant au conseil d'administration du CCCA-BTP afin d'engager et de mettre en œuvre les actions suivantes :

- réviser et adapter les statuts du CCCA-BTP afin d'adapter ce dernier aux nouvelles dispositions législatives et du présent accord ;

- faire en conséquence évoluer son organisation et ses moyens, dans le respect de ses missions renouvelées, en tenant compte des ressources dont il dispose, notamment celles définies à l'article 1^{er} du présent accord ;
- transformer la marque CCCA-BTP et créer un nouveau territoire de marque (logo, positionnement, univers graphique) pour tenir compte des nouvelles dispositions législatives et de celles du présent accord ;
- conclure avec l'opérateur de compétences de la construction, au plus tard en septembre 2020, une convention de partenariat et de coopération qui tienne compte des termes du présent accord (calendrier, missions respectives et complémentaires des organismes...) et des recommandations des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Article 3 | Organisation du réseau paritaire des BTP CFA : association nationale paritaire tête de réseau

Depuis une cinquantaine d'années, les branches développent, avec l'appui du CCCA-BTP, un réseau paritaire de 77 CFA qui accueillent plus de 40 000 apprentis, soit près 60 % de l'apprentissage dans le bâtiment et plus de 10 % des apprentis au niveau national interprofessionnel.

Les CFA gérés paritairement (BTP CFA et bâtiment CFA) sont aujourd'hui rassemblés au sein d'un réseau d'associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA, gérées par des conseils d'administration paritaires.

Avec la réforme de l'apprentissage, les CFA vont devoir être plus que jamais en capacité de moderniser et d'adapter en permanence leur offre de formation, leurs équipements pédagogiques, de garantir la qualité de leur offre de services et d'optimiser leur modèle économique.

Article 3.1 | Création d'une association nationale paritaire

Pour réussir à relever ces nombreux défis, vitaux pour le réseau qu'elles pilotent depuis 75 ans, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), considèrent dès lors essentiel et indispensable que ce réseau :

- conforte sa cohérence et son efficience, afin qu'il continue de déployer, tant en zone urbaine que rurale, la politique des branches impulsée par les partenaires sociaux et orientée vers le service aux entreprises, aux jeunes et aux familles ;
- s'organise, en créant notamment une association nationale paritaire, sous forme d'une tête de réseau commune aux associations régionales paritaires, dont l'objet serait d'accompagner efficacement les CFA gérés paritairement (BTP CFA et bâtiment CFA) dans leurs développements et l'optimisation de leurs performances de service auprès des entreprises et des apprentis.

Il est donc créé, dès début 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, en lien avec les partenaires sociaux du bâtiment, une association nationale paritaire dont l'objet est d'assurer une mission de tête de réseau des BTP CFA gérés paritairement.

Cette création se réalise dans le cadre des travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA décrits à l'article 4.1.2 du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), décident de mandater, le moment venu, leurs représentants siégeant au conseil d'administration des associations régionales paritaires pour engager le processus d'adhésion à l'association nationale paritaire tête de réseau.

Article 3.2 | Missions de l'association nationale paritaire

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), définissent les principales missions de l'association nationale paritaire, qui s'exercent au bénéfice des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire qui en sont membres :

- appui à la stratégie et au pilotage de l'activité ;
- garantie d'un dispositif conventionnel commun dont le contenu et les modalités seront définies dans le cadre du processus de mise en place de la création de la tête de réseau paritaire des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire (cf. art. 4.1.2) ;
- mise à disposition d'outils, de méthodes, d'expériences en matière de pédagogie ;
- partage d'investissements techniques ou pédagogiques ;
- mise à disposition d'outils pour les fonctions support voire exercice de ces missions par délégation (contrôle de gestion, qualité, gestion immobilière...) ;
- création d'une marque de réseau, gestion de la marque et actions de promotion au profit du réseau ;
- réponse à des appels à projets au bénéfice du réseau ;
- recherche de financements complémentaires, de partenariats notamment nationaux et européens pour le réseau ;
- appui au développement de certifications professionnelles ;
- mise en place d'une offre de formation à destination des salariés des CFA ;
- partage de ressources, selon des modalités définies par son conseil d'administration en matière de péréquation de financements entre CFA, afin de répondre aux intérêts de la profession (localisation, innovation, réponses métiers...).

Article 3.3 | Financement de l'association nationale paritaire

Le financement de l'association nationale paritaire des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire est assuré par :

- l'ensemble des associations régionales paritaires qui en sont membres, sous la forme d'une participation fixe de base par association prélevée sur chaque contrat d'apprentissage ;
- des financements prélevés sur les ressources nationales générées par les réponses aux appels à projets notamment initiés par le CCCA-BTP et l'OPCO de la construction sur la base des recommandations des CPNE conjointes du bâtiment et des Travaux publics ;
- les ressources et/ou subventions de la communauté européenne, de l'État, des Régions et des collectivités publiques territoriales ;
- toutes ressources non interdites par la loi en rapport avec l'objet social de l'association paritaire nationale.

En 2020, le montant de la participation financière est fixé selon les modalités définies à l'article 4.1.2 du présent accord.

Après 2020, le montant de cette participation financière sera réévalué, en tant que de besoin, selon les règles définies dans les statuts et sur décision du conseil d'administration de l'association nationale paritaire.

Article 3.4 | Gouvernance de l'association nationale paritaire

L'association nationale paritaire est gérée paritairement par les partenaires sociaux représentés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'em-

ployeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s).

Les désignations sont faites par chacune de ces organisations. Les administrateurs désignés peuvent être issus du réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire.

Article 4 | Mise en œuvre de l'accord

Article 4.1 | Calendrier des travaux paritaires

Afin de mettre en œuvre les dispositions du présent accord, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), engagent simultanément plusieurs chantiers paritaires.

4.1.1 Travaux de poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s) mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager, dès la signature de l'accord, les actions nécessaires :

- à la poursuite de la transformation du CCCA-BTP et notamment à la mise en œuvre des dispositions de l'article 2 du présent accord et de celles de son article 3 relatives à la création de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à l'identification des conséquences sur les dispositions en vigueur au sein du CCCA-BTP, notamment sur les statuts des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- aux éventuels transferts, reprises ou délégations conventionnelles de missions et d'activités, notamment du CCCA-BTP vers la nouvelle association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard en décembre 2020.

4.1.2 Travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager le plus rapidement possible et dès la signature de l'accord, au titre de la mise en œuvre des dispositions de son article 3, les actions nécessaires à :

- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, des futurs statuts de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- l'organisation du fonctionnement opérationnel de l'association nationale paritaire tête de réseau ;
- l'adaptation en conséquence des statuts des associations régionales paritaires ;
- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, de l'offre de services de l'association nationale paritaire auprès des associations régionales paritaires ;
- la fixation, en concertation avec les associations régionales paritaires, du montant de la participation financière de chaque association membre au titre des financements perçus en 2020 pour chaque contrat d'apprentissage.
- la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard le 31 décembre 2020.

Ces actions seront menées en veillant à garantir, au plan fonctionnel, la gestion de tout éventuel conflit d'intérêt au regard des règles de concurrence.

Ces travaux, pendant la période transitoire, sont pilotés par le secrétariat général du CCCA-BTP et leur mise en œuvre fait l'objet d'un suivi régulier par le conseil d'administration. Ils s'inscrivent dans le périmètre du contrôle général de l'État.

Dans ce cadre, à compter du 1^{er} janvier 2020, il est convenu que le secrétaire général du CCCA-BTP reçoit régulièrement les organisations syndicales représentatives des personnels des BTP CFA paritaires pour maintenir un dialogue social.

Article 4.2 | Dépenses liées aux travaux paritaires

L'ensemble des frais engagés au titre de ces travaux, notamment ceux liés à l'organisation de réunions avec le réseau (déplacements, restauration, locations de salles...), sont pris en charge par le CCCA-BTP et font l'objet d'une comptabilisation spécifique. Le CCCA-BTP établit, dès la signature du présent accord, un budget prévisionnel des adaptations du réseau paritaire à la réforme. Il provisionne, pour 2020 et 2021, sur ses fonds de réserves, la mise en application des nouvelles organisations.

Article 5 | Champ d'application professionnel

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, corse comprise, aux employeurs dont l'activité relève de chacun des champs d'activité définis par les conventions collectives nationales ci-dessous :

- convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres).

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La mise en place par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ des branches concernées, de dispositions conventionnelles dédiées spécifiquement à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés répond à l'exigence des dispositions légales propres aux entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi de l'accord réunissant les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), se réunira au plus tard au premier trimestre 2022, puis tous les 3 ans, pour apprécier les effets du présent accord.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation représentative au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement au titre du champ dans lequel elle est reconnue représentative au niveau national, par simple

déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 9 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataire ou adhérente, après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataire ou adhérente, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de la date d'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification ou révision ne peut être effectuée que par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche concernée, et signataires ou adhérentes de l'accord.

Article 10 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dès sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 1^{er} dont l'application est suspendue :

- jusqu'à la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 – entreprises occupant jusqu'à 10 salariés ;
- à la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 – entreprises occupant plus de 10 salariés.

En tout état de cause, l'application des dispositions de l'article 1^{er} sera effective après la publication des arrêtés d'extension des accords du 22 novembre 2019 relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment – entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et entreprises occupant plus de 10 salariés –, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2021.

Article 11 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, en demanderont l'extension conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, il appartiendra à la direction générale du travail, au plus tard à l'occasion de la procédure d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment – entreprises occupant jusqu'à 10 salariés –, d'apprécier la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le champ précité de l'accord.

Fait à Paris, le 22 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Brochure n° 3322 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2420** | **CADRES**

Appointements ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics

Accord du 22 novembre 2019

relatif à l'apprentissage

NOR : ASET2050227M

IDCC : 1597, 2420, 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CAPEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSCB CFDT ;

FNSCBA CGT,

D'autre part ;

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel marque une rupture historique de l'organisation, de la gouvernance et du financement de l'apprentissage.

Cette réforme impose aux partenaires sociaux du secteur d'activité du bâtiment (le « Bâtiment »), de faire évoluer le dispositif d'apprentissage professionnel qu'ils pilotent depuis 75 ans. En effet, les nouvelles dispositions législatives interrogent la gestion, au sein du même organisme qu'est le CCCA-BTP, d'un financement spécifique des branches du bâtiment en faveur de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les entreprises du bâtiment accueillent encore une majorité de jeunes peu qualifiés, qui préparent par la voie de l'apprentissage un CAP et pour 1/3 d'entre eux, un brevet professionnel ou un BAC professionnel. La majorité de celles qui emploient des apprentis sont artisanales.

En outre, le recrutement de salariés qualifiés et l'actualisation de leurs compétences sont un enjeu majeur de compétitivité des entreprises, compte tenu de l'accélération des transformations économiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles.

Dans ce cadre, le réseau des CFA gérés paritairement garantit le déploiement cohérent de la politique conventionnelle des branches par un maillage territorial tant urbain que rural. Il bénéficie jusqu'à ce jour de ressources des entreprises du bâtiment tout particulièrement dédiées à l'apprentissage. Ce même réseau s'est également engagé dans une démarche de transformation fondée sur la différenciation, l'innovation et l'attractivité de l'apprentissage BTP, au travers du plan stratégique Transform'BTP adopté, dès 2017, à l'unanimité du conseil d'administration du CCCA-BTP.

La profession porte donc une attention particulière à la qualité de l'alternance, au service proposé par le CFA, à la réussite de la formation et à une employabilité durable. Dès lors, il est de la responsabilité des branches d'affirmer leur volonté de promouvoir un apprentissage de qualité et de s'en donner les moyens, afin de permettre à tous les CFA de bénéficier d'un accompagnement de proximité, technique et opérationnel qui leur permette de répondre à ces objectifs.

Considérant les dispositions concernant les CPPNI visées à l'article L. 2232-9 du code du travail et considérant par ailleurs les dispositions concernant l'extension visées à l'article L. 2261-19 du code du travail,

Considérant la volonté des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), de continuer à privilégier la voie de l'apprentissage pour accéder aux métiers du bâtiment et d'assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises,

Considérant les missions légales et conventionnelles du CCCA-BTP et de l'opérateur de compétences de la construction en charge, dans leur champ respectif, de la mise en œuvre des orientations des politiques conventionnelles d'apprentissage du bâtiment,

Vu les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et ses textes d'application concernant notamment l'apprentissage,

Vu les dispositions du code du travail concernant l'organisation et le financement de l'apprentissage dans la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés,

Vu les accords conclus relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment,

il est convenu les dispositions suivantes :

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- affirment leur volonté de co-construction de cet accord dans le cadre d'une vision partagée de la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage ;
- décident d'adapter les dispositions de leur politique professionnelle, en pérennisant d'une part leur engagement en faveur d'un apprentissage de qualité et en ajustant, d'autre part, leurs priorités politiques et modalités spécifiques de financement de l'apprentissage ;
- décident, au travers des présentes dispositions, du nécessaire accompagnement de tous les CFA qui forment aux métiers du bâtiment.

Cet accompagnement tient compte des axes prioritaires suivants :

- promotion et valorisation des métiers et des entreprises du bâtiment ;
- accompagnement des jeunes qui, eu égard à leur profil dans nos branches (niveau de qualification, etc.), nécessite un accompagnement particulier durant leur apprentissage ;
- développement de la qualité de la formation professionnelle et notamment des formations en alternance, en entreprise et en CFA ;
- développement de l’usage du numérique et de l’innovation dans la formation aux métiers ;
- financement des investissements d’avenir, en complément des autres financements d’investissements de l’apprentissage au sein des branches du bâtiment ;
- encouragement à la mutualisation des ressources entre acteurs de l’apprentissage aux métiers du bâtiment.

Article 1^{er} | Financement de la politique d’apprentissage des branches du bâtiment

Le taux de cotisation des entreprises au titre de la cotisation spécifique des employeurs du bâtiment et des travaux publics définie par le code du travail est fixé par accord entre les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le secteur du bâtiment.

Cette cotisation est collectée par BTP Prévoyance et versée au profit du CCCA-BTP.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d’employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés (cf. art. 5), signataires ou adhérente(s), confirment leur volonté de pérenniser le financement spécifique de la politique d’apprentissage qu’elles ont mis en œuvre au travers des accords paritaires nationaux qu’elles ont conclus.

Elles tiennent également compte des niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage du bâtiment, de la nécessaire évolution des missions du CCCA-BTP et de la nouvelle organisation interne du réseau des BTP CFA et bâtiment CFA définies par les dispositions du présent accord.

Le taux de cotisation, dont le montant est versé au profit du CCCA-BTP, est fixé comme suit :

- pour les entreprises du bâtiment dont l’effectif moyen de l’année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 11 salariés^[*] : 0,15 % des rémunérations versées pendant l’année en cours ;
- pour les entreprises du bâtiment dont l’effectif moyen de l’année au titre de laquelle la cotisation est due est d’au moins 11 salariés : 0,15 % des rémunérations versées pendant l’année en cours,

Conformément aux dispositions du code du travail, la déductibilité de cette cotisation des obligations de financement de la formation professionnelle est fixée par décret.

Article 2 | Dynamisation de l’apprentissage au sein du bâtiment : poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Le financement de l’apprentissage fait l’objet de décisions de la part des CPNE (notamment au titre de la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage), de France compétences et des conseils régionaux.

À ce jour, le CCCA-BTP a notamment pour missions de garantir la qualité de la mise en œuvre des politiques des branches en matière de financement d’actions de promotion et de développement de l’apprentissage. Il peut ainsi, à la différence de l’opérateur de compétences, déployer

[*] Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 11 salariés, le taux applicable est celui des entreprises dont l’effectif est inférieur à 11 salariés (soit 0,15 %).

une offre de services technique et opérationnelle, un accompagnement de proximité des CFA notamment en matière de pédagogie de l'alternance.

La majorité des missions de l'opérateur de compétences de la construction et du CCCA-BTP sont complémentaires et représentent un atout de premier plan pour l'apprentissage au sein du bâtiment.

En outre, les nouvelles dispositions législatives ne permettent plus la gestion, au sein du même organisme qu'est le CCCA-BTP, d'un financement spécifique des branches en faveur de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- confirment que l'actuelle association CCCA-BTP a vocation à poursuivre sa transformation, en exécution des politiques des branches ;
- décident que cette association fonctionne, dans le respect des termes du présent accord, telle une agence d'appui à tous les organismes de formation, prioritairement les CFA, qui inscrivent leur action sur la formation professionnelle des jeunes aux métiers dans le cadre de la politique des branches ;
- précisent que la cotisation, visée par l'article 1^{er} du présent accord, contribue à :
 - l'information des jeunes, de leurs familles, des salariés et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale, notamment l'apprentissage, ou sur les métiers du bâtiment ;
 - le développement de la formation professionnelle, et prioritairement l'apprentissage, dans les métiers du bâtiment :
 - l'animation de l'innovation, pédagogique notamment ;
 - la réalisation de veilles nationales (juridique, technologique, pédagogique, financière...) et d'études sur le champ spécifique de l'apprentissage ;
 - la mobilité européenne et l'internationalisation des parcours ;
 - la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;
 - la formation des personnels de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - le pilotage d'appels à projets au profit de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - la réponse à propositions d'expérimentations en faveur de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - l'organisation de rassemblements de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - l'ingénierie et la production de certifications professionnelles pour le compte des CPNE, en lien avec les unions et les syndicats métiers des organisations professionnelles d'employeurs du bâtiment ;
 - le financement d'actions particulières visant la préformation et l'insertion professionnelle ;
 - l'accompagnement du développement d'une offre de formation initiale par l'apprentissage qui réponde aux besoins des entreprises ;
 - l'animation et l'accompagnement social des apprentis ;
 - la participation au financement de l'investissement au bénéfice des CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - la participation à des compléments de financement aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus par les entreprises du bâtiment ;
 - les frais de fonctionnement du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans certaines limites ;
 - la prise en charge des dépenses exposées pour la gestion paritaire de cette cotisation par les organisations, siégeant au comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans la limite d'un pourcentage du montant des sommes collectées au titre de la cotisation.

Au vu de ces éléments, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs représentants siégeant au conseil d'administration du CCCA-BTP afin d'engager et de mettre en œuvre les actions suivantes :

- réviser et adapter les statuts du CCCA-BTP afin d'adapter ce dernier aux nouvelles dispositions législatives et du présent accord ;
- faire en conséquence évoluer son organisation et ses moyens, dans le respect de ses missions renouvelées, en tenant compte des ressources dont il dispose, notamment celles définies à l'article 1^{er} du présent accord ;
- transformer la marque CCCA-BTP et créer un nouveau territoire de marque (logo, positionnement, univers graphique) pour tenir compte des nouvelles dispositions législatives et de celles du présent accord ;
- conclure avec l'opérateur de compétences de la construction, au plus tard en septembre 2020, une convention de partenariat et de coopération qui tienne compte des termes du présent accord (calendrier, missions respectives et complémentaires des organismes...) et des recommandations des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Article 3 | Organisation du réseau paritaire des BTP CFA : association nationale paritaire tête de réseau

Depuis une cinquantaine d'années, les branches développent, avec l'appui du CCCA-BTP, un réseau paritaire de 77 CFA qui accueillent plus de 40 000 apprentis, soit près 60 % de l'apprentissage dans le bâtiment et plus de 10 % des apprentis au niveau national interprofessionnel.

Les CFA gérés paritairement (BTP CFA et bâtiment CFA) sont aujourd'hui rassemblés au sein d'un réseau d'associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA, gérées par des conseils d'administration paritaires. Avec la réforme de l'apprentissage, les CFA vont devoir être plus que jamais en capacité de moderniser et d'adapter en permanence leur offre de formation, leurs équipements pédagogiques, de garantir la qualité de leur offre de services et d'optimiser leur modèle économique.

Article 3.1 | Création d'une association nationale paritaire

Pour réussir à relever ces nombreux défis, vitaux pour le réseau qu'elles pilotent depuis 75 ans, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), considèrent dès lors essentiel et indispensable que ce réseau :

- conforte sa cohérence et son efficacité, afin qu'il continue de déployer, tant en zone urbaine que rurale, la politique des branches impulsée par les partenaires sociaux et orientée vers le service aux entreprises, aux jeunes et aux familles ;
- s'organise, en créant notamment une association paritaire nationale, sous forme d'une tête de réseau commune aux associations régionales paritaires, dont l'objet serait d'accompagner efficacement les CFA gérés paritairement (BTP CFA et bâtiment CFA) dans leurs développements et l'optimisation de leurs performances de service auprès des entreprises et des apprentis.

Il est donc créé, dès début 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, en lien avec les partenaires sociaux du bâtiment, une association paritaire nationale dont l'objet est d'assurer une mission de tête de réseau des BTP CFA gérés paritairement.

Cette création se réalise dans le cadre des travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA décrits à l'article 4.1.2 du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), décident de mandater, le moment venu, leurs représentants siégeant au conseil d'administration des associations régionales paritaires pour engager le processus d'adhésion à l'association nationale paritaire tête de réseau.

Article 3.2 | Missions de l'association nationale paritaire

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), définissent les principales missions de l'association paritaire nationale, qui s'exercent au bénéfice des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire qui en sont membres :

- appui à la stratégie et au pilotage de l'activité ;
- garantie d'un dispositif conventionnel commun dont le contenu et les modalités seront définies dans le cadre du processus de mise en place de la création de la tête de réseau paritaire des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire (cf. art. 4.1.2) ;
- mise à disposition d'outils, de méthodes, d'expériences en matière de pédagogie ;
- partage d'investissements techniques ou pédagogiques ;
- mise à disposition d'outils pour les fonctions support voire exercice de ces missions par délégation (contrôle de gestion, qualité, gestion immobilière...) ;
- création d'une marque de réseau, gestion de la marque et actions de promotion au profit du réseau ;
- réponse à des appels à projets au bénéfice du réseau ;
- recherche de financements complémentaires, de partenariats notamment nationaux et européens pour le réseau ;
- appui au développement de certifications professionnelles ;
- mise en place d'une offre de formation à destination des salariés des CFA ;
- partage de ressources, selon des modalités définies par son conseil d'administration en matière de péréquation de financements entre CFA, afin de répondre aux intérêts de la profession (localisation, innovation, réponses métiers...).

Article 3.3 | Financement de l'association nationale paritaire

Le financement de l'association nationale paritaire des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire est assuré par :

- l'ensemble des associations régionales paritaires qui en sont membres, sous la forme d'une participation fixe de base par association prélevée sur chaque contrat d'apprentissage ;
- des financements prélevés sur les ressources nationales générées par les réponses aux appels à projets notamment initiés par le CCCA-BTP et l'OPCO de la construction sur la base des recommandations des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics ;
- Les ressources et/ou subventions de la communauté européenne, de l'État, des régions et des collectivités publiques territoriales ;
- toutes ressources non interdites par la loi en rapport avec l'objet social de l'association paritaire nationale.

En 2020, le montant de la participation financière est fixé selon les modalités définies à l'article 4.1.2 du présent accord.

Après 2020, le montant de cette participation financière sera réévalué, en tant que de besoin, selon les règles définies dans les statuts et sur décision du conseil d'administration de l'association nationale paritaire.

Article 3.4 | Gouvernance de l'association nationale paritaire

L'association nationale paritaire est gérée paritairement par les partenaires sociaux représentés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s).

Les désignations sont faites par chacune de ces organisations. Les administrateurs désignés peuvent être issus du réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire.

Article 4 | Mise en œuvre de l'accord

Article 4.1 | Calendrier des travaux paritaires

Afin de mettre en œuvre les dispositions du présent accord, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), engagent simultanément plusieurs chantiers paritaires.

4.1.1 Travaux de poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s) mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager, dès la signature de l'accord, les actions nécessaires :

- à la poursuite de la transformation du CCCA-BTP et notamment à la mise en œuvre des dispositions de l'article 2 du présent accord et de celles de son article 3 relatives à la création de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à l'identification des conséquences sur les dispositions en vigueur au sein du CCCA-BTP, notamment sur les statuts des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- aux éventuels transferts, reprises ou délégations conventionnelles de missions et d'activités, notamment du CCCA-BTP vers la nouvelle association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard en décembre 2020.

4.1.2 Travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager le plus rapidement possible et dès la signature de l'accord, au titre de la mise en œuvre des dispositions de son article 3, les actions nécessaires à :

- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, des futurs statuts de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- l'organisation du fonctionnement opérationnel de l'association nationale paritaire tête de réseau ;
- l'adaptation en conséquence des statuts des associations régionales paritaires ;
- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, de l'offre de services de l'association nationale paritaire auprès des associations régionales paritaires ;

- la fixation, en concertation avec les associations régionales paritaires, du montant de la participation financière de chaque association membre au titre des financements perçus en 2020 pour chaque contrat d'apprentissage ;
- la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard le 31 décembre 2020.

Ces actions seront menées en veillant à garantir, au plan fonctionnel, la gestion de tout éventuel conflit d'intérêt au regard des règles de concurrence.

Ces travaux, pendant la période transitoire, sont pilotés par le secrétariat général du CCCA-BTP et leur mise en œuvre fait l'objet d'un suivi régulier par le conseil d'administration. Ils s'inscrivent dans le périmètre du contrôle général de l'État.

Dans ce cadre, à compter du 1^{er} janvier 2020, il est convenu que le secrétaire général du CCCA-BTP reçoit régulièrement les organisations syndicales représentatives des personnels des BTP CFA paritaires pour maintenir un dialogue social.

Article 4.2 | Dépenses liées aux travaux paritaires

L'ensemble des frais engagés au titre de ces travaux, notamment ceux liés à l'organisation de réunions avec le réseau (déplacements, restauration, locations de salles...), sont pris en charge par le CCCA-BTP et font l'objet d'une comptabilisation spécifique. Le CCCA-BTP établit, dès la signature du présent accord, un budget prévisionnel des adaptations du réseau paritaire à la réforme. Il provisionne, pour 2020 et 2021, sur ses fonds de réserves, la mise en application des nouvelles organisations.

Article 5 | Champ d'application professionnel

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, corse comprise, aux employeurs dont l'activité relève de chacun des champs d'activité définis par les conventions collectives nationales ci-dessous :

- convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés dans les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) ;
- convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 ;

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres).

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La mise en place par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ des branches concernées, de dispositions conventionnelles dédiées spécifiquement à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés répond à l'exigence des dispositions légales propres aux entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi de l'accord réunissant les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), se réunira au plus tard au premier trimestre 2022, puis tous les 3 ans, pour apprécier les effets du présent accord.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation représentative au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement au titre du champ dans lequel elle est reconnue représentative au niveau national, par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 9 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataire ou adhérente, après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du Travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataire ou adhérente, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de la date d'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification ou révision ne peut être effectuée que par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche concernée, et signataires ou adhérentes de l'accord.

Article 10 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dès sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 1^{er} dont l'application est suspendue :

- jusqu'à la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 – entreprises occupant plus de 10 salariés ;
- à la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 – entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

En tout état de cause, l'application des dispositions de l'article 1^{er} sera effective après la publication des arrêtés d'extension des accords relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment – entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et entreprises occupant plus de 10 salariés, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2021.

Article 11 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, en demanderont l'extension conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, il appartiendra à la direction générale du travail, au plus tard à l'occasion de la procédure d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment

– entreprises occupant plus de 10 salariés –, d’apprécier la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le champ précité de l’accord.

Fait à Paris, le 22 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | OUVRIERS

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Avenant n° 3 du 10 décembre 2019

relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2050224M

IDCC : 1596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SCOP BTP NORD ;

CAPEB HDF ;

FFB HDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FO BTP HDF ;

CFDT HDF,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la récente décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France.

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

■ Pour les départements Nord et Pas-de-Calais, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Niveau I

- coefficient 150 : 1 539,19 € ;
- coefficient 170 : 1 581,34 €.

Niveau II

- coefficient 185 : 1 681,07 €.

Niveau III

- coefficient 210 : 1 850,72 € ;
- coefficient 230 : 2 007,01 €.

Niveau IV

- coefficient 250 : 2 172,54 € ;
- coefficient 270 : 2 331,91 €.

■ Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Niveau I

- coefficient 150 : 1 539,19 € ;
- coefficient 170 : 1 552,55 €.

Niveau II

- coefficient 185 : 1 598,82 €.

Niveau III

- coefficient 210 : 1 696,32 € ;
- coefficient 230 : 1 829,80 €.

Niveau IV

- coefficient 250 : 1 968,51 € ;
- coefficient 270 : 2 115,35 €.

Article 2 | Convergence

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre

géographique de la nouvelle région Hauts-de-France. Les avenants devront aboutir à une convergence fixée par les organisations d'employeurs et de salariés, au plus tard au 1^{er} janvier 2023. Dans le cadre de l'accord de convergence signé le 31 octobre 2017, les parties signataires ont décidé que les salaires minimaux arrêtés ci-dessus seraient majorés comme indiqué ci-après :

- Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1^{er} juillet 2020 :

Niveau I

– coefficient 150 : 1 539,19 € ;

– coefficient 170 : 1 581,34 €.

Niveau II

– coefficient 185 : 1 633,82 €.

Niveau III

– coefficient 210 : 1 736,32 € ;

– coefficient 230 : 1 879,80 €.

Niveau IV

– coefficient 250 : 2 028,51 € ;

– coefficient 270 : 2 185,35 €.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 5 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé direction à la générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | OUVRIERS

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Avenant n° 4 du 10 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2020
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2050230M

IDCC : 1596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SCOP BTP NORD ;

CAPEB HDF ;

FFB HDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP HDF ;

CFDT HDF ;

UR UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la récente décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties conviennent de déterminer les barèmes des indemnités de repas, de transport et de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région, avec une convergence applicable au 1^{er} janvier 2020.

Article 2

Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme) à compter du 1^{er} janvier 2020 :

■ Indemnité de repas :

– l'indemnité de repas est fixée à 11 €.

■ Indemnité de transport :

– zone 1 : 2,17 € ;

– zone 2 : 5,16 € ;

– zone 3 : 7,98 € ;

– zone 4 : 10,48 € ;

– zone 5 : 13,40 €.

■ Indemnité de trajet :

– zone 1 : 1,41 € ;

– zone 2 : 2,81 € ;

– zone 3 : 4,23 € ;

– zone 4 : 5,64 € ;

– zone 5 : 7,05 €.

Article 3 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 4 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Avenant n° 3 du 10 décembre 2019

relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2050228M

IDCC : 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SCOP BTP NORD ;

CAPEB HDF ;

FFB HDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP HDF ;

CFDT HDF,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la récente décision judiciaire relative à la

mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

■ Pour les départements Nord et Pas-de-Calais, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Niveau I

- coefficient 150 : 1 539,19 € ;
- coefficient 170 : 1 581,34 €.

Niveau II

- coefficient 185 : 1 681,07 €.

Niveau III

- coefficient 210 : 1 850,72 € ;
- coefficient 230 : 2 007,01 €.

Niveau IV

- coefficient 250 : 2 172,54 € ;
- coefficient 270 : 2 331,91 €.

■ Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Niveau I

- coefficient 150 : 1 539,19 € ;
- coefficient 170 : 1 552,55 €.

Niveau II

- coefficient 185 : 1 598,82 €.

Niveau III

- coefficient 210 : 1 696,32 € ;
- coefficient 230 : 1 829,80 €.

Niveau IV

- coefficient 250 : 1 968,51 € ;
- coefficient 270 : 2 115,35 €.

Article 2 | Convergence

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France. Les avenants devront aboutir à une convergence fixée par les organisations d'employeurs et de salariés, au plus tard, au 1^{er} janvier 2023. Dans

le cadre de l'accord de convergence signé le 31 octobre 2017, les parties signataires ont décidé que les salaires minimaux arrêtés ci-dessus seraient majorés comme indiqué ci-après :

■ Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1^{er} juillet 2020 :

Niveau I

– coefficient 150 : 1 539,19 € ;

– coefficient 170 : 1 581,34 €.

Niveau II

– coefficient 185 : 1 633,82 €.

Niveau III

– coefficient 210 : 1 736,32 € ;

– coefficient 230 : 1 879,80 €.

Niveau IV

– coefficient 250 : 2 028,51 € ;

– coefficient 270 : 2 185,35 €.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 5 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Avenant n° 4 du 10 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2020
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2050231M

IDCC : 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SCOP BTP NORD ;

CAPEB HDF ;

FFB HDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP HDF ;

CFDT HDF,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la récente décision judiciaire relative à la

mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er}

En application de l'article 3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties conviennent de déterminer les barèmes des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région, avec un objectif de convergence au 1^{er} janvier 2020.

Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme) à compter du 1^{er} janvier 2020 :

■ Indemnité de repas :

– l'indemnité de repas est fixée à 11 €.

■ Indemnité de transport :

– zone 1 : 2,17 € ;

– zone 2 : 5,16 € ;

– zone 3 : 7,98 € ;

– zone 4 : 10,48 € ;

– zone 5 : 13,40 €.

■ Indemnité de trajet :

– zone 1 : 1,41 € ;

– zone 2 : 2,81 € ;

– zone 3 : 4,23 € ;

– zone 4 : 5,64 € ;

– zone 5 : 7,05 €.

Article 2 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 10 décembre 2019

relatif aux salaires mensuels minimaux pour l'année 2020
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2050229M

IDCC : 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SCOP BTP NORD ;

CAPEB HDF ;

FFB HDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO BTP HDF ;

CFDT HDF,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Hauts-de-France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France, avec un objectif de convergence au 31 décembre 2021.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

- Pour les départements Nord et Pas-de-Calais, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Niveau A	1 605,10 €
Niveau B	1 705,22 €
Niveau C	1 834,25 €
Niveau D	1 986,23 €
Niveau E	2 149,00 €
Niveau F	2 466,30 €
Niveau G	2 759,91 €
Niveau H	2 938,13 €

- Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Niveau A	1 595,25 €
Niveau B	1 697,45 €
Niveau C	1 808,82 €
Niveau D	1 956,77 €
Niveau E	2 139,22 €
Niveau F	2 446,12 €
Niveau G	2 723,14 €
Niveau H	2 869,33 €

Article 2 | Convergence

Dans le cadre de l'accord de convergence signé le 31 octobre 2017, les parties signataires ont décidé que les salaires minimaux arrêtés ci-dessus seraient majorés comme indiqué ci-après :

- Pour les départements Aisne, Oise et Somme, à compter du 1^{er} juillet 2020 :

Niveau A	1 605,10 €
Niveau B	1 705,22 €
Niveau C	1 834,25 €
Niveau D	1 986,23 €
Niveau E	2 149,00 €
Niveau F	2 466,30 €
Niveau G	2 748,14 €
Niveau H	2 899,33 €

Article 3 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 4 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 9 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2020
(Isère)

NOR : ASET2050223M

IDCC : 1596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FBTP38 ;

CAPEB38,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BC CFDT Isère ;

FO BTP Auvergne RA ;

UD UNSA 38,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui en France 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I.3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de négocier dans le département de l'Isère les valeurs des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de l'Isère.

Article 2

Dans le département de l'Isère, les distances sont mesurées en kilomètres réels selon le trajet le plus court.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la particularité géographique montagneuse et des zones de concentrations urbaines, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII.13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en 2 parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département de l'Isère, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après ;

À compter du 1^{er} janvier 2020 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	0,65 €	1,01 €	10,30 €
1B	1,87 €	3,06 €	
2	3,45 €	6,01 €	
3	5,33 €	9,83 €	
4	7,21 €	13,62 €	
5	8,99 €	17,17 €	

Article 4

On distingue le travail de nuit exceptionnel et les travaux programmés de nuit.

Article 4.1 | Travail de nuit exceptionnel

Dans le cas où l'ouvrier est amené à travailler exceptionnellement de nuit pour des interventions à caractère urgent ou imprévisible, entre 21 heures et 6 heures du matin, les heures de travail effectuées donnent lieu à une majoration de 100 % du taux horaire de sa rémunération de base. Les majorations pour travail de nuit ne se cumulent ni avec les majorations légales pour heures supplémentaires, ni avec celles pour travail du dimanche et d'un jour férié. Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Dans la mesure où les ouvriers doivent intervenir pendant plus de 4 heures sur le chantier, ils bénéficient :

- d'un arrêt casse-croûte d'une durée de 30 minutes payé au taux majoré et le moment de l'arrêt est fixé par la direction de l'entreprise. Il ne constitue pas un temps de travail effectif ;
- de l'indemnité de repas d'un montant de 12,31 €.

Article 4.2 | Travaux programmés de nuit

Dans le cas d'une intervention programmée incluant des heures de nuit, d'une durée supérieure à 8 jours calendaires, les heures de travail sont rémunérées normalement selon l'horaire hebdomadaire, à l'exception des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin qui donnent lieu à une majoration de 30 % du taux horaire de sa rémunération de base. Les majorations pour travail de nuit ne se cumulent ni avec les majorations légales pour heures supplémentaires, ni avec celles pour travail du dimanche et d'un jour férié. Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Sauf en cas de circonstance exceptionnelle (catastrophe naturelle, accident industriel, etc.), l'employeur, après information du CSE s'il en existe dans l'entreprise, devra respecter à l'égard du salarié un délai de prévenance de 8 jours calendaires.

Dans la mesure où les ouvriers doivent intervenir pendant plus de 4 heures sur le chantier, ils bénéficient :

- d'un arrêt casse-croûte de 30 minutes ; ce temps d'arrêt est payé et le moment de l'arrêt est fixé par la direction. Il ne constitue pas un temps de travail effectif ;
- de l'indemnité de repas d'un montant de 12,31 €.

Article 5

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 6

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Grenoble, le 9 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | OUVRIERS
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 9 décembre 2019
relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2020
(Isère)

NOR : ASET2050225M

IDCC : 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FBTP38 ;

CAPEB38,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BC CFDT Isère ;

FO BTP Auvergne RA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui en France 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I.3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de négocier dans le département de l'Isère les valeurs des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de l'Isère.

Article 2

Dans le département de l'Isère, les distances sont mesurées en kilomètres réels selon le trajet le plus court.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la particularité géographique montagneuse et des zones de concentrations urbaines, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII.13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en 2 parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département de l'Isère, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

À compter du 1^{er} janvier 2020 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	0,65 €	1,01 €	10,30 €
1B	1,87 €	3,06 €	
2	3,45 €	6,01 €	
3	5,33 €	9,83 €	
4	7,21 €	13,62 €	
5	8,99 €	17,17 €	

Article 4

On distingue le travail de nuit exceptionnel et les travaux programmés de nuit.

Article 4.1 | Travail de nuit exceptionnel

Dans le cas où l'ouvrier est amené à travailler exceptionnellement de nuit pour des interventions à caractère urgent ou imprévisible, entre 21 heures et 6 heures du matin, les heures de travail effectuées donnent lieu à une majoration de 100 % du taux horaire de sa rémunération de base. Les majorations pour travail de nuit ne se cumulent ni avec les majorations légales pour heures supplémentaires, ni avec celles pour travail du dimanche et d'un jour férié. Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Dans la mesure où les ouvriers doivent intervenir pendant plus de 4 heures sur le chantier, ils bénéficient :

- d'un arrêt casse-croûte d'une durée de 30 minutes payé au taux majoré et le moment de l'arrêt est fixé par la direction de l'entreprise. Il ne constitue pas un temps de travail effectif ;
- de l'indemnité de repas de nuit d'un montant de 12,31 €.

Article 4.2 | Travaux programmés de nuit

Dans le cas d'une intervention programmée incluant des heures de nuit, d'une durée supérieure à 8 jours calendaires, les heures de travail sont rémunérées normalement selon l'horaire hebdomadaire, à l'exception des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin qui donnent lieu à une majoration de 30 % du taux horaire de sa rémunération de base. Les majorations pour travail de nuit ne se cumulent ni avec les majorations légales pour heures supplémentaires, ni avec celles pour travail du dimanche et d'un jour férié. Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Sauf en cas de circonstance exceptionnelle (catastrophe naturelle, accident industriel, etc.), l'employeur, après information du CSE s'il en existe dans l'entreprise, devra respecter à l'égard du salarié un délai de prévenance de 8 jours calendaires.

Dans la mesure où les ouvriers doivent intervenir pendant plus de 4 heures sur le chantier, ils bénéficient :

- d'un arrêt casse-croûte de 30 minutes : ce temps d'arrêt est payé et le moment de l'arrêt est fixé par la direction. Il ne constitue pas un temps de travail effectif ;
- de l'indemnité de repas de nuit d'un montant de 12,31 €.

Article 5

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 6

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Grenoble, le 9 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Accord n° 45 du 17 janvier 2020
relatif au contrat de travail à durée déterminée

NOR : ASET2050232M

IDCC : 1487

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFTD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'élaboration du rapport de branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie au titre de l'année 2018, les partenaires sociaux ont constaté les données suivantes :

- 88 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée ;
- 10 % des salariés sont sous contrat à durée déterminée dont 52 % au titre du motif de remplacement et 47 % au titre de l'accroissement temporaire d'activité.

Les premières données servant à l'élaboration du rapport de branche de l'année 2019 sont sensiblement les mêmes. Il n'y a donc pas d'accroissement du recours à ce type de contrat.

Ceci démontre la volonté tant des partenaires sociaux que des entreprises à pérenniser les emplois des travailleurs et éviter ou à tout le moins limiter le recours aux contrats précaires.

Dans le cadre des motifs de recours au contrat de travail à durée déterminée, les partenaires sociaux ont constaté que :

- pour l'accroissement temporaire d'activité, des pics d'activité au cours de l'année (fête de fin d'année, soldes, saint valentin, fête des mères, etc.) justifient le bien-fondé de ce recours à des contrats à durée déterminée. Ces pics d'activité sont justifiés au regard des spécificités de l'activité commerciale des entreprises qui composent la branche et qui ne sont pas amenés à se pérenniser tout au long de l'année du fait notamment du contexte économique et social actuel ;
- pour le cas de remplacement de salarié(s) absent(s), la nécessité existe, à double titre, de pourvoir au remplacement des salariés absents (congé maladie, congé parental d'éducation, etc.),

de surcroît pour les absences pour lesquelles les mesures tendant à réduire l'absentéisme ne peuvent aucunement avoir d'impact. En effet, si le salarié n'est pas remplacé :

- l'absence de ce dernier va être répercutée sur les salariés en poste qui verront alors augmenter leur charge de travail ;
- le maintien de la compétitivité de l'entreprise en pâtit.

Les règles actuelles du code du travail sur le recours au contrat de travail à durée déterminée sont contraignantes vis-à-vis des entreprises mais également vis-à-vis des salariés en recherche d'emploi pérenne ou non. La principale contrainte relevée est celle du cas de la succession de contrat de travail à durée déterminée avec l'imposition d'un délai de carence notamment lorsque l'absence suit ou précède immédiatement une période de forte activité commerciale. La conséquence de ces règles restrictives est que certaines entreprises ne peuvent tout simplement pas renouveler les contrats de travail des salariés.

De ces constats, la partie patronale a conclu à la nécessité d'ouvrir les négociations sur le contrat de travail à durée déterminée.

Le législateur offre désormais aux branches la possibilité d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée.

En conséquence, les partenaires sociaux souhaitant élaborer des normes adaptées aux réalités professionnelles de leur secteur ont conclu le présent accord.

Article 1^{er} | CDI : le contrat de travail par principe dans la branche

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises relevant de son champ d'application professionnel et territorial le principe selon lequel, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (art. L. 1221-2 du code du travail).

L'article L. 1242-2 du code du travail dispose :

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence.

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur.

c) De suspension de son contrat de travail.

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe.

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à 1 mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur.

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée.

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Le CDD ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD est donc le contrat de travail par exception.

Les partenaires sociaux attirent la vigilance des entreprises sur ce point et leur rappellent que tout contrat conclu en dehors des cas de recours énumérés par le législateur est réputé avoir été conclu à durée indéterminée et peut donner lieu en outre à des sanctions pénales (art. L. 1248-1 à L. 1248-11 du code du travail). Les entreprises doivent donc respecter ces motifs légaux, garants de la non-utilisation de ce contrat en substitution de contrats à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux rappellent également que la rémunération d'un salarié lié par un contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié lié par un contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions après sa période d'essai (art. L. 1242-15 du code du travail).

Le contrat de travail à durée déterminée est régi par les dispositions légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1 du code du travail, se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellement et de délai de carence.

Article 2 | Durée du contrat à durée déterminée

Article 2.1 | Durée maximale du contrat à durée déterminée

La durée maximale du contrat à durée déterminée, pour les cas dans lesquels la législation en impose une, est fixée à 18 mois. Il s'agit d'une durée totale incluant l'ensemble des éventuel(s) renouvellement(s).

Dans ce délai, le nombre maximum de renouvellements du contrat à durée déterminée est fixé à 2. Dans le cas de l'anticipation de l'arrivée du salarié remplaçant ou bien du report du terme du contrat du salarié remplaçant, ce nombre est fixé à 3.

Article 2.2 | *Aménagement de la durée du contrat à durée déterminée*

Anticipation de l'arrivée du salarié remplaçant (CDD de remplacement uniquement) :

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, il peut prendre effet de manière anticipée, avant l'absence du salarié à remplacer afin de permettre une passation de dossiers.

Dans ce cadre, la durée de chevauchement des contrats nécessaire pour la mise au courant du remplaçant doit être appréciée en fonction de la technicité du poste et de la durée nécessaire à la transmission des instructions au salarié remplaçant :

- pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 2 jours de travail effectif, durée portée à 3 jours de travail effectif en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
- pour une absence supérieure ou égale à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail effectif, durée portée à 5 jours de travail effectif pour le remplacement d'un salarié cadre.

Report du terme du contrat du salarié remplaçant (CDD de remplacement uniquement) :

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, les partenaires sociaux souhaitent offrir la possibilité à l'entreprise de reporter le terme du contrat à durée déterminée de remplacement afin de mettre en place une période de « passation », dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :

- pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 2 jours de travail effectif, durée portée à 3 jours de travail effectif en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
- pour une absence supérieure ou égale à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail, durée portée à 5 jours de travail pour le remplacement d'un salarié cadre.

L'entreprise qui souhaite bénéficier de cette option doit au préalable :

- informer par écrit le salarié remplaçant de sa volonté de reporter le terme du CDD (notamment sur le contrat, lettre remise en main propre contre décharge, LRAAR) ;
- obtenir l'accord express du salarié remplaçant. Cet accord se manifeste notamment par la signature d'un avenant au contrat de travail initial dont deux modèles sont intégrés en annexe 1 (CDD à terme précis) et en annexe 2 (CDD à terme imprécis) du présent accord et qui font parties intégrantes des présentes dispositions conventionnelles.

Article 3 | *Délai de carence en cas de contrats successifs*

Les partenaires sociaux rappellent que le délai de carence est la durée d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée différents portant sur le même poste, avec le même salarié ou un salarié différent.

La loi a instauré des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable (art. L. 1244-4-1 du code du travail) :

1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé.

2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi.

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Les parties signataires décident que le délai de carence n'est pas non plus applicable dans les hypothèses suivantes :

1. Conclusion d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement d'activité temporaire de l'entreprise.

Puis, succédé par la conclusion d'un contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent.

2. Conclusion d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent ;

Puis, succédé par la conclusion d'un contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement temporaire de l'activité.

Article 4 | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 – Brochure n° 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6 | Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 17 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modèle d'avenant au contrat de travail à durée déterminée à terme précis

Entre les soussignés :

La société , dont le siège social est situé au ,
n° SIREN : représentée par
en qualité de , ci-après dénommée la société ;

D'une part

Et :

Madame/Monsieurdemeurant au , né(e) le à ,
de nationalité , dont le numéro de sécurité sociale est le

D'autre part.

Preamble

Conformément à l'article 2 de l'accord n° 45 du 17 janvier 2020 relatif au contrat de travail à durée déterminée, les parties au présent contrat ont la possibilité dans le cadre d'un remplacement d'un salarié absent de reporter le terme du contrat à durée déterminée afin de mettre en place une période de « passation ».

En conséquence et en application de ces dispositions conventionnelles, il a été convenu le présent avenant pour une durée déterminée.

Par ailleurs, les autres dispositions du contrat de travail non contraires et compatibles avec le présent avenant restent inchangées.

Article 1^{er} Report du terme

Le contrat de travail à durée déterminée initialement conclu du (date du commencement d'exécution du contrat de travail) au (date initiale de fin d'exécution du contrat de travail) (préciser les dates en cas de renouvellement du CDD) pour remplacer M. (prénom/nom) employé(e) en qualité de (fonction du salarié remplacé), statut (ouvrier/employé ; agent de maîtrise ; cadre), niveau (niveau A à niveau J) en raison de son absence pour cause de est reporté jusqu'au afin d'assurer la passation de poste avec le salarié remplacé, dont le retour effectif a lieu à compter du.....

Article 2 Formalités

Fait à , le

En double exemplaire originaux,

Dont un pour chacune des parties

M.

Pour l'entreprise

M.

Annexe 2 Modèle d'avenant au contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis

Entre les soussignés :

La société, dont le siège social est situé au,
n° SIREN : représentée par en qualité de
....., ci-après dénommée la société ;

D'une part

Et :

Madame/Monsieurdemeurant au, né(e) le à,
de nationalité, dont le numéro de sécurité sociale est le

D'autre part

Preamble

Conformément à l'article 2 de l'accord n° 45 du 17 janvier 2020 relatif au contrat de travail à durée déterminée, les parties au présent contrat ont la possibilité dans le cadre d'un remplacement d'un salarié d'un salarié absent de reporter le terme du contrat à durée déterminée afin de mettre en place une période de « passation » dans les limites suivantes.

En conséquence et en application de ces dispositions conventionnelles, il a été convenu le présent avenant pour une durée déterminée.

Par ailleurs, les autres dispositions du contrat de travail non contraires et compatibles avec le présent avenant restent inchangées.

Article 1^{er} Report du terme

Le contrat de travail à durée déterminée a été conclu pour remplacer
(prénom/nom) employé(e) en qualité de (fonction du salarié
remplacé), statut (ouvrier/employé ; agent de maîtrise ;
cadre, niveau (niveau A à niveau J) en raison de son absence pour cause de
.....

Ce contrat a été initialement conclu à compter du (date du commence-
ment d'exécution du contrat de travail) pour une durée minimale de
(jours/semaines/mois) et ayant pour terme, si elle lui est postérieure, la date du retour effectif du
salarié absent pour..... (précisez le motif du terme du CDD).
Le terme de ce contrat est reporté jusqu'au afin d'assurer la passa-
tion de poste avec le salarié remplacé, dont le retour effectif a lieu à compter du.....

Article 2 Formalités

Fait à, le

En double exemplaire originaux,

Dont un pour chacune des parties

M.

Pour l'entreprise

M.

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 10 décembre 2019

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Bourgogne)

NOR : ASET2050233M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

F RTP Bourgogne FC ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT 21 25,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bourgogne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique
			Année 2020
			Base 35 heures
I	1	100	20 059 €
	2	110	20 489 €
II	1	125	21 331 €
	2	140	23 619 €
III	1	150	25 277 €
	2	165	27 334 €
IV		180	29 444 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 décembre 2019

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Bourgogne)

NOR : ASET2050235M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

F RTP Bourgogne FC ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

URCB CFDT 21 25,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Bourgogne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2020 sont les suivants :

(Voir tableau page suivante.)

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
	Année 2020
	Base 35 heures
A	20 059 €
B	20 719 €
C	22 919 €
D	25 037 €
E	27 249 €
F	30 202 €
G	33 527 €
H	34 304 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020 sont les suivants :

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
	Année 2020
F	34 732 €
G	38 556 €
H	39 449 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 décembre 2019

relatif à la fixation du barème des indemnités
de petits déplacements pour l'année 2020
(Bourgogne)

NOR : ASET2050237M

IDCC : 1702, 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

F RTP Bourgogne FC ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

URCB CFDT 21 25,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Bourgogne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

Zone		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,74	2,42	11,90
Zone 2	(10/20 km)	3,32	4,84	
Zone 3	(20/30 km)	4,78	7,72	
Zone 4	(30/40 km)	6,29	9,680	
Zone 5	(40/50 km)	7,82	12,09	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 12 décembre 2019

relatif à la fixation du barème des salaires minima hiérarchiques
pour l'année 2020
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2050220M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

F RTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CENTRE VDL FO ;

UR CENTRE VDL CFDT ;

UR CENTRE VDL CFTC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique
			Année 2020
			Base 35 heures
I	1	100	19 905
	2	110	20 283
II	1	125	20 943
	2	140	23 430
III	1	150	25 103
	2	165	26 302
IV		180	28 692

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 12 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 12 décembre 2019

relatif à la fixation du barème des salaires minima hiérarchiques
pour l'année 2020
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2050221M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTF CENTRE VDL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CENTRE VDL FO ;

UR CENTRE VDL CFDT ;

UR CENTRE VDL CFTC ;

SR CENTRE VDL CFE-CGC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
	Année 2020
	Base 35 heures
A	19 834
B	20 853
C	22 580
D	24 466
E	27 494

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
	Année 2020
	Base 35 heures
F	30 554
G	33 475
H	34 804

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs minima hiérarchiques annuelles applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020, sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
	Année 2020
F	35 137
G	38 496
H	40 025

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son

champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 12 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 12 décembre 2019

relatif à la fixation des indemnités de petits déplacements
pour l'année 2020
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2050222M

IDCC : 1702, 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

F RTP CENTRE VDL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CENTRE VDL FO ;

UR CENTRE VDL CFDT ;

UR CENTRE VDL CFTC ;

SR CENTRE VDL CFE-CGC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

Zone		Trajet	Transport	Repas
Zone 1a	(0/5 km)	1,63	2,34	12,40 €
Zone 1b	(5/10 km)	2,33	3,35	
Zone 2	(10/20 km)	3,80	7,09	
Zone 3	(20/30 km)	4,69	10,38	
Zone 4	(30/40 km)	5,87	14,35	
Zone 5	(40/50 km)	7,34	18,39	
Zone 6	(50/60 km)	8,87	-	
Zone 7	(60/70 km)	10,56	-	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des Prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 12 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 10 décembre 2019

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques
pour l'année 2020
(Franche-Comté)

NOR : ASET2050234M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTTP Bourgogne FC ;
CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
FG FO construction ;
URCB CFDT 21 25,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique
			Année 2020
			Base 35 heures
I	1	100	20 059
	2	110	20 489
II	1	125	21 331
	2	140	23 619
III	1	150	25 277
	2	165	27 334
IV		180	29 444

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 décembre 2019

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques
pour l'année 2020
(Franche-Comté)

NOR : ASET2050236M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTF Bourgogne FC ;
CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction ;
URCB CFDT 21 25,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2020 sont les suivants :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
	Année 2020
	Base 35 heures
A	20 059
B	20 719
C	22 919
D	25 037
E	27 249
F	30 202
G	33 527
H	34 304

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020 sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
	Année 2020
F	34 732
G	38 556
H	39 449

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son

champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 décembre 2019

relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements
pour l'année 2020
(Franche-Comté)

NOR : ASET2050238M

IDCC : 1702, 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

F RTP Bourgogne FC ;
CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
URCB CFDT 21 25,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,74	2,44	11,90
Zone 2	(10/20 km)	3,32	5,09	
Zone 3	(20/30 km)	4,78	8,85	
Zone 4	(30/40 km)	6,29	12,14	
Zone 5	(40/50 km)	7,82	14,91	
Zone 6	(50/70 km)	10,40	18,92	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 11 décembre 2019

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques
pour l'année 2020
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2050211M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTP RHÔNE ALPES ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UDFO ;
BATI MAT TP CFTC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique
			Année 2020
			Base 35 heures
I	1	100	20 118
	2	110	20 876
II	1	125	21 804
	2	140	23 757
III	1	150	25 395
	2	165	27 572
IV		180	29 831

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des Prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 11 décembre 2019

relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques
pour l'année 2020
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2050213M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTF Rhône Alpes ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;
BTP FO Rhône Alpes ;
BATI MAT-TP CFTC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2020 sont les suivants :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
	Année 2020
	Base 35 heures
A	20 209
B	21 606
C	23 358
D	25 331
E	29 162
F	31 896
G	34 403
H	35 480

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020 sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
	Année 2020
F	36 680
G	39 563
H	40 802

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son

champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 11 décembre 2019

relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements
pour l'année 2020
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2050214M

IDCC : 1702, 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

F RTP Rhône Alpes ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

BTP FO Rhône Alpes ;

BATI MAT-TP CFTC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Rhône-Alpes, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir de 2020 comme suit :

(En euros.)

Ain	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,81	0,75	2,61	5,59	9,17	12,89	16,57	0,52	1,23	2,43	3,69	4,87	6,26
Les indemnités de transport et trajet sont majorées de 25 % en zone de montagne													
Zone 1a : 0 à 4 km ; zone 1b : 4 à 10 km ; zone 2 : 10 à 20 km ; zone 3 : 20 à 30 km ; zone 4 : 30 à 40 km ; zone 5 : 40 à 50 km													

(En euros.)

Drôme-Ardèche	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,81	1,64	2,79	5,54	8,86	12,45	15,86	0,71	1,28	2,79	4,07	5,54	6,79
Zone 1a : 0 à 5 km ; zone 1b : 5 à 10 km ; zone 2 : 10 à 20 km ; zone 3 : 20 à 30 km ; zone 4 : 30 à 40 km ; zone 5 : 40 à 50 km													

(En euros.)

Isère	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,81	1,01	3,05	5,98	9,78	13,54	17,08	0,63	1,80	3,48	5,37	7,27	9,06
	11,64 (*)												
(*) Indemnité de repas de nuit													
Zone 1a : 0 à 5 km ; zone 1b : 5 à 10 km ; zone 2 : 10 à 20 km ; zone 3 : 20 à 30 km ; zone 4 : 30 à 40 km ; zone 5 : 40 à 50 km													

(En euros.)

Loire	Repas	Transport					Trajet				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	10,81	2,91	5,92	9,62	13,50	17,59	1,48	3,04	4,52	6,11	7,88

(En euros.)

Rhône Siège social hors Métropole de Lyon	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,81	4,05 (*)						1,62 (*)					
				7,76	12,05	16,70	21,08			3,01	4,34	5,68	6,92
		3,23	4,05					0,97	1,62				
* siège social, agence ou bureau métropole de Lyon : zone 1 : de 0 à 10 km													
Hors métropole de Lyon : zone 1a de 0 à 4 km – zone 1b de 4 à 10 km													

(En euros.)

Savoie	Repas	Transport					Trajet				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	10,81	4,17	8,33	12,50	16,66	20,83	1,98	3,85	5,94	7,71	9,69
Les clauses spécifiques Isère (panier) et Savoie (zone montagne) restent applicables.											

(En euros.)

Haute-Savoie	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	10,81	1,68	2,50	5,80	9,15	12,68	16,05	0,87	1,44	2,86	4,21	5,46	6,98

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200110-000320

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
