

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2609

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006

DERNIER AVENANT SALAIRES

Seine-et-Marne Accord du 29 novembre 2022 relatif aux salaires

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000018773893

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018773893

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

23 septembre 2026 à 08:14

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article 6.1	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 6.5	•
Article 6.6	•
Article 6.7	•
Article 6.8	•
Article 6.9	•
Article 5.1	•
Article 5.1.1	•
Article 5.1.2	•
Article 5.1.3	•
Article 5.1.4	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 7.1.1	•
Article 7.1.2	•
Article 7.1.3	•
Article 7.1.4	•
Article 7.1.5	•
Article 7.1.6	•
Article 7.1.7	•
Article 7.1.8	•
Article 7.2.1	•
Article 7.2.2	•
Article 7.2.3	•
Article 7.2.4	•
Article 7.2.5	•
Article 7.2.6	•
Article 7.2.7	•
Article 7.2.8	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 8.3	•
Article 8.4	•
Article 8.5	•

Article 8.6 (1)	•
Article 8.7	•
Article 8.8	•
Article 8.9	•
Article 8.10	•
Article 8.11	•
Article 8.12	•
Article 8.13 (1)	•
Article 8.14	•
Article 8.15	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 10.3	•
Article 10.4	•
Article 10.5	•
Article 10.6	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 2.5	•
Article 2.6	•
Article 2.7	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article 1.5	•
Article 1.6	•
Article 1.7	•
Article 1.8	•
Article 1.8.1	•
Article 1.8.2	•
Article 1.8.3	•
Article 1.8.4	•
Article 1.8.5	•
Article 1.8.6	•
Article 1.8.7	•
Article 4.1.1	•
Article 4.1.2	•
Article 4.1.3	•
Article 4.1.4	•
Article 4.1.5	•
Article 4.1.6	•
Article 4.2.1	•
Article 4.2.2	•

Article 4.2.3	•
Article 4.2.4 (1)	•
Article 4.2.5	•
Article 4.2.6	•
Article 4.2.7 (1)	•
Article 4.2.8	•
Article 4.2.9	•
Article 4.2.10 (1)	•
Article	•
Article 3.2.1	•
Article 3.2.2	•
Article 3.2.3	•
Article 3.2.4	•

Avenant salaires en vigueur •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Avenant : Accord du 28 septembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés •

Article	•
Article	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 1	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•

Avenant : Avenant n° 3 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•

Article 9 •

Article 10 •

Article •

Avenant salaires : Alsace Accord du 13 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er février 2014 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Aquitaine Accord du 14 décembre 2006 applicable dans la région •

Article •

Avenant salaires : Aquitaine Accord du 20 mai 2009 relatif aux salaires minima au 1er juin 2009 •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Avenant salaires : Aquitaine Accord du 13 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2015 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Avenant salaires : Nouvelle-Aquitaine Accord du 12 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2017 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Nouvelle-Aquitaine Accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er mai 2018 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Nouvelle-Aquitaine Avenant n° 1 du 10 juin 2021 à l'accord régional du 31 mars 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant salaires : Nouvelle-Aquitaine Accord du 5 avril 2022 relatif aux salaires au 1er juin 2022 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Avenant salaires : Auvergne, Rhône-Alpes Accord du 18 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Bretagne Accord du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013 •

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Avenant salaires : Bourgogne Avenant « Salaires » n° 2 du 10 juillet 2009 *

Article 1 *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant salaires : Bourgogne-Franche-Comté Avenant n° 1 du 7 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant salaires : Bourgogne-Franche-Comté Accord du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2020 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Avenant salaires : Bourgogne Franche-Comté Accord paritaire du 23 juin 2022 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er septembre 2022 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article *

Avenant salaires : Bourgogne-Franche-Comté Avenant du 18 mars 2024 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2024 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article *

Avenant salaires : Champagne-Ardenne Accord du 16 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2014 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Avenant salaires : Champagne-Ardenne Accord du 10 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Avenant salaires : Centre-Val de Loire Accord du 3 février 2025 relatif aux salaires au 1er mars 2025 *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant salaires : Franche-Comté Avenant du 15 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er février 2008 (1)

- Article 1
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6

Avenant salaires : Franche-Comté Accord du 21 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6

Avenant salaires : Grand Est Accord du 20 janvier 2023 relatif aux salaires minima au 1er mars 2023

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5

Avenant salaires : Grand Est Accord du 16 janvier 2025 relatif aux salaires minima au 1er mars 2025

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5

Avenant salaires : Haute-Normandie Accord du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

- Article 1
- Article 2
- Article 3
- Article 4

Avenant salaires : Haute-Normandie Accord du 20 octobre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015

- Article
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4

Avenant salaires : Hauts-de-France Accord du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017

- Article 1er
- Article 2
- Article 2.1
- Article 2.2
- Article 3
- Article 4
- Article

Avenant salaires : Hauts-de-France Accord du 10 décembre 2019 relatif aux salaires mensuels minimaux pour l'année 2020	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Avenant salaires : Hauts-de-France Accord du 20 novembre 2025 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2026	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•
Avenant salaires : Île-de-France hors Seine-et-Marne Avenant n° 15 du 28 novembre 2022 relatif aux salaires minimaux	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Avenant salaires : Languedoc-Roussillon Accord du 28 janvier 2008 relatif aux salaires et aux indemnités	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Avenant salaires : Occitanie Accord du 7 avril 2023 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2023	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant salaires : Poitou-Charentes Accord du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006

ART.

Les dispositions du présent titre, articles 6.1 (retraite) et 6.2 (prévoyance), ne sont pas applicables aux personnels de nettoyage ou de gardiennage qui bénéficient des régimes de retraite et de prévoyance prévus respectivement par les accords collectifs nationaux du 13 mai 1959 et du 31 juillet 1968.

ART.

6.1 Les ETAM sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle (1) instituée à cet effet.

Les techniciens et agents de maîtrise qui relèvent de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ou de l'article 36 (annexe I) de ladite convention sont obligatoirement affiliés au régime complémentaire de retraite des cadres auprès de la caisse professionnelle instituée à cet effet (2).

(1) A la caisse de retraite du bâtiment et des travaux publics (BTP Retraite).

(2) A la caisse nationale de retraite du bâtiment et des travaux publics et des industries graphiques (CNRBTPIG).

ART.

6.1 Les ETAM sont affiliés par leur entreprise au régime obligatoire de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle instituée à cet effet.

ART.

6.2 Les ETAM bénéficient obligatoirement de garanties conventionnelles de prévoyance dans les conditions suivantes :

- les ETAM visés par l'accord national du 13 décembre 1990 sont affiliés par leur entreprise au régime national de prévoyance des ETAM, dans les conditions prévues par cet accord ;
- les techniciens et agents de maîtrise relevant des articles 4 bis et 36 (annexe I) de la convention collective nationale du 14 mars 1947 bénéficient des prestations du régime de prévoyance de base définies à l'article 5. 2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004. Ces prestations sont mises en oeuvre par l'organisme chargé, par l'entreprise, de la couverture du régime de base des salariés cadres.

Pour les techniciens et agents de maîtrise visés à l'alinéa précédent, l'employeur, faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations du régime de base, sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

ART.

6.2 Les ETAM bénéficient de garanties conventionnelles de prévoyance dans les conditions suivantes :

- les ETAM visés par l'accord national du 13 décembre 1990 instituant le régime national de prévoyance des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics bénéficient des garanties de prévoyance des ETAM dans les conditions prévues par cet accord ;
- les techniciens et agents de maîtrise assimilés cadres relevant de l'article 2.2 de l'[accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017](#) relatif à la prévoyance des cadres [1] bénéficient des prestations de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004. Sont assimilés cadres, au sens du présent alinéa, les techniciens et agents de maîtrise de niveau H au sens de la présente convention collective ;
- les techniciens et agents de maîtrise relevant au moins du niveau E et jusqu'au niveau G inclus peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des prestations de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, en application de l'[article R. 242-1-1, 1°, 2e alinéa](#) du code de la sécurité sociale [2], et dans le cadre de l'agrément donné par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 précité. L'entreprise a la faculté d'intégrer ou non les salariés ainsi définis à la catégorie des cadres pour le bénéfice des prestations de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004.

Pour les techniciens et agents de maîtrise visés aux deux alinéas précédents, les prestations précitées sont mises en oeuvre par l'organisme qui a été chargé, par l'entreprise, de la couverture des prestations de base des salariés cadres.

[1] Antérieurement, ces salariés relevaient de l'article 4 bis de la CCN du 14 mars 1947.

[2] Antérieurement, ces salariés pouvaient relever de l'article 36 (annexe I) de la CCN du 14 mars 1947.

ART.
6.3

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical du médecin traitant dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

ART.
6.4

Sous réserve que l'ETAM ait établi une subrogation en sa faveur, l'entreprise fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

Le montant total des prestations visées aux articles 6.5 et 6.7 ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par l'ETAM s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'ETAM concerné.

ART.
6.5

a) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couverts par la législation de la sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout ETAM sans condition d'ancienneté, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail, Et

b) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels, de tout ETAM justifiant de 1 année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de services, continus ou non, dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail, les prestations suivantes seront dues :

1. Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur maintiendra à l'ETAM ses appointements mensuels, dans les conditions de l'article 6.4 ;
2. A partir du 91^e jour, l'ETAM sera couvert par le régime de base de prévoyance des ETAM mentionné à l'article 6.2 ;
3. Si l'ETAM est indisponible à plusieurs reprises, pour maladie ou accident pendant la même année civile, il ne peut exiger que le total du temps rémunéré à plein tarif excède la durée prévue aux paragraphes a et b ci-dessus.

Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

Le bénéfice du maintien de salaire, tel que défini aux paragraphes a et b ci-dessus, est subordonné à la possibilité, pour l'employeur, de faire contre-visiter l'ETAM indisponible par un médecin de son choix.

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées aux alinéas précédents seront réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que l'intéressé toucherait du fait des indemnités versées par le responsable de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tiers et non reconnu comme accident du travail, les paiements seront effectués sous réserve du versement des indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage les poursuites nécessaires.

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois.

ART.
6.6

Sauf en cas de maladie professionnelle ou en cas d'accident du travail, autre qu'un accident de trajet, l'employeur peut rompre le contrat de travail de l'ETAM indisponible pour maladie ou accident lorsque les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise justifient le remplacement à titre permanent du salarié.

Dans ce cas, l'ETAM percevra en outre une indemnité spécifique de préavis d'un montant égal à l'indemnité de préavis visée à l'article 8.2. Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement consécutif à l'inaptitude physique de l'ETAM.

ART.
6.7

Pour les salariées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical et indemnisées à ce titre par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées — déductions faites des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise — dans les conditions prévues à l'article 6.4, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

ART.
6.8

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, l'ETAM peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissance multiple) qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 5.2 de la présente convention.

L'indemnisation de ce congé a lieu conformément à la législation en vigueur.

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande par lettre recommandée (1) 1 mois au moins avant le début du congé demandé en joignant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux [dispositions de l'article L. 122-25-4 du code du travail](#) ([arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er](#)).

ART.
6.9

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ETAM bénéficie d'un congés de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Ce congé non rémunéré, qui peut le cas échéant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'ETAM assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

ART.
5.1

Les ETAM ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à 1 mois de travail par l'[article L. 223-4 du code du travail](#), sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congé accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1^{er} avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 30 avril.

Les jours de congés payés dont bénéficient les ETAM sont versés par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, ceux-ci sont forfaitairement assimilés à 1 mois et demi.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'[article L. 223-8 du code du travail](#).

Lorsque la cinquième semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, 1 semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congés.

ART.
5.1.1

Au-delà des jours de congés légaux et de fractionnement, les ETAM présents dans les effectifs d'une entreprise du BTP au 31 mars de l'année de référence bénéficient de jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté aux conditions suivantes :

— 2 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics ;

— 3 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Ces jours de congés supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, seront pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

ART.
5.1.2

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de congés, institués par la loi du 16 mai 1969, acquis sur la base de 2 jours ouvrables de congés par mois de travail, est versée aux ETAM après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Cette prime, qui ne se cumule pas avec les versements qui ont le même objet, est versée en même temps que l'indemnité de congés.

ART.
5.1.3

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1^{er} avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance. Pour les ETAM dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congés simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service (1).

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander à l'ETAM que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institué par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, l'ETAM bénéficiera, nonobstant les dispositions du premier alinéa de l'article 5.1 de la présente convention, de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100 des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement prévu par la loi, restent à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congés, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congés, l'ETAM est rappelé pour une période excédant le temps de congés restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer ses congés, les frais occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés.

Les jours de congés non pris seront reportés.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jours de congés supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donneront pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des [dispositions du dernier alinéa de l'article L. 223-7 du code du travail](#), aux termes desquelles les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er).

ART.
5.1.4

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 6.5, dernier alinéa, de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si l'ETAM justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'[article L. 223-4 du code du travail](#).

ART.
5.2

L'ETAM bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

- mariage 4 jours ;
- PACS 3 jours ;
- mariage d'un de ses enfants 1 jour ;
- obsèques de son conjoint marié ou pacsé 3 jours ;
- obsèques d'un de ses enfants 3 jours ;
- obsèques de son père, de sa mère 3 jours ;
- obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses soeurs ou belles-soeurs, d'un de ses petits-enfants 1 jour ;
- naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours.

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au [premier alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail](#).

ART.
5.3

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

ART.

7.1.1

Les ETAM qui effectuent, à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels de courte durée sont remboursés sur justification de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils sont remboursés de manière à assurer à l'ETAM des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lors des déplacements occasionnels, le remboursement des frais de séjour peut être un forfait et fait l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise et l'ETAM, en tenant compte des voyages prévus à l'article suivant.

ART.

7.1.2

L'ETAM dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu a droit à une indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ce déplacement.

ART.

7.1.3

Lors des déplacements supérieurs à 1 semaine, les ETAM éloignés de leur proche famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur lieu de résidence déclaré.

Lorsqu'un ETAM, amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire regagner sa résidence déclarée avant son départ en congés, ce voyage compte comme voyage de détente. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente part du jour du retour de congés.

ART.

7.1.4

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne sont pas payés pendant les congés, les jours de RTT (sauf si les jours de RTT sont pris sur place à la demande de l'entreprise), les voyages de détente, les absences pour élections, convenances personnelles, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation ; seuls sont remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

ART.

7.1.5

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un ETAM en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier, notamment par le remboursement des frais de transport. En cas de décès d'un ETAM en déplacement, les frais de transport du corps au lieu de résidence déclarée ou au lieu d'inhumation situé en France métropolitaine sont à la charge de l'entreprise.

ART.

7.1.6

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférentes sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un souci de bonne gestion et dans des conditions de confort normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, un ETAM utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise qui ne peut être inférieur au barème fiscal. Dans ce cas, une assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

ART.

7.1.7

En cas de changement de lieu d'emploi comportant changement de lieu de résidence fixe accepté par l'ETAM, les frais directement occasionnés par ce changement pour l'intéressé et sa famille proche sont à la charge de l'entreprise et payés sur justification. L'estimation de ces frais est soumise à l'entreprise préalablement à leur engagement.

Sauf accord individuel prolongeant ce délai en cas de nécessité, l'ETAM est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite de 1 an, tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.

Les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par l'ETAM à son logeur, dans la limite de 3 mois de loyer.

En cas de décès de l'ETAM au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le rapatriement de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que les frais éventuels de retour du corps, sont à la charge de l'entreprise, dans les conditions fixées ci-dessus.

ART.**7.1.8**

Tout ETAM qui, après un changement de résidence déterminé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence, bénéficie du remboursement des frais directement occasionnés par son retour à sa résidence initiale.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois à partir de la notification du licenciement.

Si, dans la même hypothèse, l'ETAM licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il bénéficie du remboursement des frais définis ci-dessus, dans la limite de ceux qu'aurait occasionnés son retour au point de départ.

Lorsqu'un ETAM reçoit un ordre de changement de résidence, si les coutumes locales ou la pénurie des locaux disponibles l'amènent à louer un logement avec un préavis de congés supérieur à 3 mois, il doit, au préalable, obtenir l'accord de son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que 3 mois de loyer.

ART.**7.2.1**

Les ETAM qui ont travaillé pendant au moins 3 mois dans 1 ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine bénéficient des dispositions du présent texte.

Il en est de même pour les ETAM mutés dans l'entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 7.2.8 de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant 3 mois en France métropolitaine dans l'entreprise qui les a mutés.

ART.**7.2.2**

L'entreprise assure à l'ETAM amené à se déplacer hors de France métropolitaine, et ce quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment le rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.

L'entreprise assurera, dans la mesure du possible, la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

ART.**7.2.3**

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en métropole, de la convention collective du bâtiment restent applicables.

Une lettre de mission sera remise à l'ETAM amené à effectuer un déplacement compris entre 1 et 3 mois.

Cette lettre que l'ETAM devra signer avant son départ comprend expressément les points suivants :

- le lieu d'exercice de la fonction ;
- la durée du déplacement ;
- les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
- le détail de la couverture prévoyance et rapatriement ;
- éventuellement l'indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

ART.

7.2.4

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif de l'ETAM, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France métropolitaine, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en métropole sous réserve de l'article 7.2.6, alinéa 1.

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition de l'ETAM, pendant un délai suffisant, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où l'ETAM est envoyé, compte tenu de la durée prévisible du déplacement, et lui communique toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux de travail.

L'avenant doit stipuler expressément les points suivants :

Fonctions :

- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- qualification de l'intéressé ;
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération, période d'adaptation ;
- modalité de résiliation du contrat ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour.

Conditions de vie de l'ETAM et de sa famille :

- couverture retraite (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
- couverture prévoyance (invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi) ;
- conditions de voyage, de transport et du rapatriement ;
- frais de voyage, de transport et du rapatriement ;
- frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence et éventuellement repos compensateurs).

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ETAM est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieurs à ceux prévus à l'article 6.2 de la présente convention.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf accord de l'ETAM.

ART.

7.2.5

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ETAM et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

ART.

7.2.6

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, les indemnités susceptibles d'être dues à l'ETAM à cette occasion sont calculées sur le montant de la rémunération effective de l'ETAM base France métropolitaine.

Le rapatriement de l'ETAM et de sa famille s'il y a lieu et de ses meubles et bagages dans les conditions prévues au contrat sont à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne peut être exercé que dans un délai maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat due soit à la démission de l'ETAM, soit à une faute grave de sa part, soit en toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des frais de rapatriement qu'au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

Les avantages de toute nature dont l'ETAM peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

ART.

7.2.7

A son retour en métropole, l'ETAM sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et conservera sa qualification.

Le temps passé hors de la France métropolitaine entre en ligne de compte, notamment pour :

- la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses appointements ;
- le calcul de l'ancienneté ;
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de rupture du contrat.

L'entreprise pourra faire bénéficier l'ETAM de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques.

ART.**7.2.8**

Lorsqu'un ETAM est détaché hors de la France métropolitaine par l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante pour la filiale de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte.

Est considérée comme filiale l'entreprise dont plus de 50 % du capital est possédé par l'entreprise métropolitaine ou celle qui, soit directement, soit par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée effectivement par l'entreprise métropolitaine.

Dans le cas où plusieurs entreprises métropolitaines relevant de la présente convention ont ensemble le contrôle effectif d'une entreprise étrangère, chacune de celles-ci se porte garante vis-à-vis des ETAM qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

Lorsqu'à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole l'ETAM y cesse son activité et est engagé pour travailler hors de la France métropolitaine par une entreprise française ou étrangère pouvant n'avoir aucun lien juridique avec l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte garante pour l'entreprise française ou étrangère de l'application en faveur de l'ETAM des [dispositions de l'article L. 122-14-8 du code du travail](#) concernant le droit du rapatriement, le maintien de l'emploi, le préavis et l'indemnité de licenciement. L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service de l'ETAM au sein de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, l'ETAM pourra opter, dans les 6 mois qui suivront la notification par l'entreprise du non-maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions figurant à l'alinéa précédent.

ART.**9.1**

Les inventions des ETAM sont régies par les dispositions du code de la propriété industrielle ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un ETAM fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'ETAM doit être mentionné dans la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ETAM dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et cela même dans le cas où l'ETAM est à la retraite ou n'est plus dans l'entreprise.

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification est établi forfaitairement en tenant compte du contexte général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'ETAM dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'ETAM, ou, le cas échéant, ses ayants droit, est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

ART.**9.2**

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un ETAM sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension de son contrat de travail et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré en priorité dans l'emploi qu'il occupait avant son rappel ou dans un emploi similaire.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cours du séjour sous les drapeaux un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les ETAM seront rémunérés normalement par leur employeur.

ART.**8.1**

En cas de licenciement autre que pour faute grave, la durée du préavis est fixée à 1 mois si l'ETAM a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de démission, laquelle est donnée par écrit, la durée du préavis est celle prévue à l'alinéa ci-dessus, sauf accord entre les parties pour une durée inférieure.

La durée du préavis est portée à 3 mois pour les ETAM licenciés justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise et âgés de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

ART.
8.2

En cas de licenciement, l'ETAM qui exécute son préavis peut quitter son entreprise dès qu'il a un nouvel emploi. Dans ce cas, il a droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise.

Sauf accord contraire entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

ART.
8.3

Pendant la période de préavis, l'ETAM licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, prises en une ou plusieurs fois. Les autorisations d'absence seront fixées moitié au gré de l'ETAM, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque. Pendant ces absences la rémunération est maintenue, aucune indemnité n'étant due si ces journées ou demi-journées d'absence ne sont pas utilisées.

ART.
8.4

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 8.5, est versée à l'ETAM licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 8.13, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un ETAM de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 8.7.

ART.
8.5

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ETAM telle que définie à l'article 8.13 et en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 2,5/10 de mois par année d'ancienneté à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- 3,5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 10 mois.

En cas de licenciement d'un ETAM âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement, éventuellement plafonnée, perçue par l'ETAM (1). La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle de l'ETAM pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du 1/12 du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification.

La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale de l'ETAM pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ETAM au cours de ces 12 mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période, figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (feuille fiscal).

(1) Alinéa étendu sous réserve que le montant de l'indemnité de licenciement ainsi calculé soit au moins équivalent à celui résultant des dispositions de l'article 1er-5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 ([arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er](#)).

ART.

8.6

(1)

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un ETAM âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au [premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale](#)) et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du [code de la sécurité sociale](#) ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi :

— si l'entreprise choisit la contrepartie formation professionnelle, elle devra consacrer une part d'au moins 10 % de son obligation légale au titre du plan de formation à des actions spécifiques destinées à l'ensemble des salariés de l'entreprise âgés de 45 ans et plus, notamment au bénéfice du tutorat ;

Pour les entreprises dont les contributions sont mutualisées en totalité, les OPCA du BTP concernés réserveront à cet effet 10 % des fonds qu'ils gèrent au titre du plan de formation.

— si l'entreprise choisit la contrepartie emploi, elle pourra s'en acquitter :

— soit par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

— soit par la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;

— soit par la conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation ;

— soit par la conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle ;

— soit par l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

Ces contreparties s'entendent à raison d'un contrat conclu pour 2 mises à la retraite, quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite.

Les contrats ci-dessus doivent avoir été conclus dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite et dans un délai de 6 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

Pour faciliter la mise en oeuvre du présent article, les ETAM pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des [dispositions de l'antépénultième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail](#), telles que modifiées par la [loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006](#) de financement de la sécurité sociale pour 2007 ([arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er](#)).

ART.

8.7

Les ETAM de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 7.6 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté de l'ETAM et calculée à raison de :

— 1,5/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

— 2,5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 8 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 8.13 et 8.5 de la présente convention.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, et notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

ART.

8.8

L'ETAM mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus pourra prétendre à l'indemnité visée à l'article 8.7.

ART.

8.9

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient la mise en retraite et quelle que soit l'ancienneté de l'ETAM concerné.

La mise en retraite par l'employeur sera notifiée à l'ETAM par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

ART.

8.10

L'ETAM âgé de plus de 60 ans qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale, ou d'un régime assimilé, et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite perçoit l'indemnité de départ.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

— 1/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

— 1,5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 8.13 et 8.5 de la présente convention.

ART.

8.12

L'ETAM partant à la retraite à son initiative en application de l'[article 23 de la loi du 21 août 2003](#) et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'[article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale](#), percevra, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 8.10 ci-dessus.

ART.

8.13

Le préavis est fixé à 2 mois, quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné (1). L'ETAM notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux [dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail](#) (arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er).

ART.

8.13

(1)

On entend par ancienneté de l'ETAM le temps pendant lequel l'ETAM a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son entreprise et avec accord de la nouvelle entreprise quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise. Sont également prises en compte :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour :
- périodes militaires obligatoires ;
- maladies, accidents ou maternités ;
- congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

Les fractions d'année d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au 1/12 le plus proche.

Si un ETAM passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que l'ETAM reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les 2 entreprises.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des [dispositions des articles L. 122-26-2, L. 122-28-6, L. 225-18 et L. 225-25 du code du travail](#) (arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er).

ART.

8.14

L'ETAM engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou lors de sa mise ou de son départ à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 8.13, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui à l'époque n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs, la mise ou le départ à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions des articles 8.5 et 8.7 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

ART.

8.15

Pour les personnels de nettoyage ou de gardiennage qui, conformément au titre VI « Protection sociale », relèvent des régimes de retraite et de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, le montant des indemnités prévues aux articles 8.7, 8.8, 8.10 et 8.11 ci-dessus, le cas échéant après application de l'article 8.14, est réduit du montant de l'indemnité de départ à la retraite perçue en application du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP annexé à l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

ART.

10.1

Une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Cette commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'entreprises signataires.

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de 5 jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective plus 1, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire et adressé à l'ensemble des partenaires sociaux.

ART.

10.2

Les parties signataires demanderont l'extension de la présente convention, conformément aux [dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail](#).

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la direction des relations du travail.

La convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date (1).

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés du bâtiment représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction des relations du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des [dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail](#) ([arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er](#)).

ART.

10.3

A la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 29 mai 1958, ses annexes et avenants, à l'exclusion de l'annexe de l'avenant n° 9 du 19 décembre 1975, de l'avenant n° 13 du 6 février 1980 et de l'[avenant n° 18 du 17 décembre 2003](#). A cette même date, en ce qui concerne les ETAM seulement, la présente convention collective se substitue en totalité aux clauses des accords nationaux du 25 février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment, ayant le même objet à l'exclusion des [avenants n° 1 du 17 décembre 2003](#) concernant les entreprises jusqu'à 10 salariés et du 17 mars 2004 concernant les entreprises occupant plus de 10 salariés.

ART.

10.4

Toute organisation représentative au plan national non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction générale du travail où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

ART.

10.5

Le texte de la présente convention sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de [l'article L. 132. 10 du code du travail](#).

**ART.
10.6**

Dans les matières relevant des titres Ier, II, III, IV (pour l'article 4.2.9 à compter du 1er février 2013), V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables.

Les dispositions de la présente convention collective remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ETAM qui en bénéficient.

**ART.
2.1**

Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente convention et précisant notamment la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du travail qui lui est applicable. Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié l'ETAM.

Un formulaire de subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de sécurité sociale est remis à l'ETAM à cette occasion.

**ART.
2.2**

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. L'ETAM bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois, sauf délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus de l'ETAM et si l'employeur décide de procéder à son licenciement, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

**ART.
2.3**

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, de 2 mois pour les employés. En toute hypothèse, elle est renouvelable 1 fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

Pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est de 2 semaines après le premier mois et donne droit à l'ETAM de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 8.3 ci-après.

**ART.
2.4**

Les entreprises formalisent par un écrit, à partir du niveau F, les délégations de pouvoirs données aux ETAM indiquant de manière précise :

- les fonctions effectivement occupées ;
- les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines ;
- les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation ;
- les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités ;
- le pouvoir de sanction dont il dispose ;
- la durée de la délégation qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée ;
- le cas échéant, les formations permettant au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les ETAM précités ne peuvent recevoir de délégation de pouvoirs d'un autre ETAM.

ART.
2.5

L'emploi de personnel temporaire et/ou l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Une indemnité de fin de contrat est due aux ETAM embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des [dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail](#), selon lesquelles le salarié lié par un contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins 1 an a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci ([arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er](#)).

ART.
2.6

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises de bâtiment sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires et par les accords professionnels de branche en vigueur.

ART.
2.7

Les entreprises de bâtiment soumises aux [dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail](#) sont tenues de respecter les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur, et notamment les [accords du 13 juillet 2004](#) et leurs avenants.

ART.
1.1

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

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous, les services interentreprises de santé au travail du bâtiment et des travaux publics, les congés intempéries BTP — Union des caisses de France et les caisses de congés payés du bâtiment ;
- d'autre part, les employés, techniciens et agents de maîtrise qu'ils emploient à une activité bâtiment, sur le territoire de la France métropolitaine.

Elle ne concerne pas les VRP, au sens de l'[article L. 751-1 du code du travail](#), qui relèvent de la [convention collective étendue du 3 octobre 1975](#), ni les travailleurs à domicile au sens de l'[article L. 721-1 du code du travail](#).

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

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

Les activités visées sont :

21.06 Construction métallique

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

24.03 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées :

— les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (*).

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

Sont visées :

— pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de VRD, de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12 Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

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

55.20 Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

— pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :

— les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;

— les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;

— les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30 Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

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

55.31 Installations industrielles, montage-levage

Sont visées :

— pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :

— les entreprises de constructions et d'entretiens de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;

— les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40 Installations électriques

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

— les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celle du bâtiment) ;

— pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;

— les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;

— les entreprises d'installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;

— les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50 Construction industrialisée

Sont visées :

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

55.60 Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

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

55.70 Génie climatique

Sont visées :

— les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;

— les entreprises d'installation de chauffage et d'électricité ;

— les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installation de chauffage et de production d'eau chaude ;

— les entreprises de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

55.71 Menuiserie-serrurerie

Sont visées :

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

— les entreprises de charpente en bois ;

— les entreprises d'installation de cuisine ;

— les entreprises d'aménagement de placards ;

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

55.72 Couverture-plomberie, installations sanitaires

Sont visées :

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

55.73 Aménagements-finitions

Sont notamment visées :

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

87.08 Services de nettoyage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises de ramonage.

(*) Clause d'attribution

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

1. La présente convention collective nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose — y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) — représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective nationale ou, à défaut, des représentants du personnel.

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

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

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

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

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

1. La présente convention collective nationale sera appliquée par les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics lorsque le personnel effectuant les travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
 2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment se situe entre 40 et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective travaux publics.
- Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention collective nationale n'est pas obligatoirement applicable.

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

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

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :
21.07 menuiserie métallique de bâtiment.

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

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 55.71.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dès le premier jour aux ETAM des entreprises étrangères intervenant en France, dans les conditions fixées par les lois et règlements.

ART.
1.3

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les recrutements des ETAM que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes. La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Les parties signataires réaffirment enfin leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

ART.
1.4

Les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les salariés occupant un même emploi dans des conditions et situations de travail identiques.

En cas de difficultés qui naîtraient à ce sujet, l'employeur et l'ETAM s'attacheront à essayer d'apporter une solution équitable à l'occasion d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation prévue par l'[article L. 132-12 du code du travail](#), il sera établi un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article [L. 140-2 du même code](#), entre les femmes et les hommes, au vu duquel les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national examineront les modalités de résorption des écarts éventuellement constatés.

ART.
1.5

Aucun ETAM ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Aucun ETAM ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

ART.
1.6

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises du bâtiment.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises de bâtiment veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur. Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

ART.
1.7

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation, qu'elle se déroule ou non dans l'entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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

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

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

— à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les mesures de discipline ou de licenciement.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat. Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

— les opinions personnelles,

— l'adhésion à tel ou tel syndicat,

— le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect légal.

Si un ETAM conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, l'employeur et l'ETAM s'emploieront à essayer d'apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les ETAM peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical, le représentant d'une organisation syndicale de salariés peut demander à l'employeur, une fois tous les 2 ans, en cours de mandat, un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

Le retour à une activité professionnelle pleine d'un représentant d'une organisation syndicale de salariés qui a assumé un ou plusieurs mandats pendant plus de 5 années consécutives peut être précédé, à la demande du salarié concerné, d'un bilan de compétences dans le cadre de l'[article L. 931-21 du code du travail](#), ou, à défaut, de l'article [L. 900-2 du même code](#), prenant en compte les acquis développés dans l'exercice de ses mandats syndicaux.

Pour faciliter la présence des ETAM aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence, non rémunérées et non imputables sur les congés payés et les jours de RTT, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 12 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, la gêne devant être motivée par écrit.

ART.

1.8.4

Conformément à l'[article L. 132-17 du code du travail](#), afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises du bâtiment aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou de celles qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;
- ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;
- les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « petits déplacements » du lieu de réunion.

Le nombre de salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à 2 par réunion et organisation syndicale représentative. Les demandes des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national relatives aux thèmes de négociation donneront lieu à une réponse adaptée de la part des organisations d'employeurs concernées.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la commission paritaire nationale de l'emploi ni aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, régies par l'[accord du 13 juillet 2004 sur les missions](#), l'organisation, le fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics, et l'[accord collectif du 13 juillet 2004](#) relatif à la participation des salariés du BTP représentant les organisations syndicales de salariés dans ces commissions ainsi que leurs avenants ultérieurs.

ART.

1.8.5

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

Tout ou partie des dispositions de l'article 1.6.3 ci-dessus pourra être inséré dans les dispositifs d'indemnisation des salariés d'entreprises du bâtiment, appelés à participer aux réunions paritaires au niveau régional.

ART.

1.8.6

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national participent à la gestion des organismes paritaires professionnels.

La participation de ces organisations à la gestion d'organismes paritaires professionnels est régie conformément au [protocole d'accord du 13 juin 1973](#), modifié notamment par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexes I, II, III et IV.

ART.

1.8.7

La représentation des ETAM par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise ainsi que des CHSCT est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, la subvention de fonctionnement au comité d'entreprise et le financement des oeuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

4.1.1

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

Cet horaire est fixé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, en principe une fois par an et à l'occasion de chaque modification.

Cette consultation porte notamment sur :

- le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire (le samedi ou le lundi, pour tout ou partie du personnel) ;
- la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires applicable ;
- les autres modes d'organisation prévus au chapitre IV.2 ci-après.

ART.

4.1.2

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

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

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

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

NOTA

Suite à la suspension de l'avenant n° 4 du 7 mars 2018 par arrêt du 10 janvier 2019 de la Cour d'appel de Paris (n° RG 18/06465), l'article 4.1.2 retrouve application de sa vigueur initiale.

ART.

4.1.3

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

Les heures supplémentaires exceptionnelles sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

Les employeurs doivent indiquer à l'inspection du travail, dans la demande d'autorisation, les dates approximatives auxquelles le repos est pris.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites prévues à l'article 4.1.6 ci-après, sauf dérogation de l'inspection du travail.

ART.

4.1.4

Les dérogations permanentes prévues à l'[article 5 du décret du 17 novembre 1936](#) s'appliquent, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires applicable. Elles donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

ART.

4.1.5

Les heures perdues pour intempéries pourront être récupérées selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Les heures ainsi récupérées qui excèdent la durée légale du travail en vigueur donneront lieu à majorations pour heures supplémentaires.

En outre, dans les ateliers et chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés 3 mois au moins, les heures de travail non effectuées pourront, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée légale donneront lieu à majorations pour heures supplémentaires.

ART.

4.1.6

Les durées maximales de travail applicables aux ETAM dont le temps de travail est annualisé en application de l'[accord national du 6 novembre 1998](#) relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics, constituant l'annexe VI de la présente convention, sont fixées par ledit accord.

Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales applicables aux autres ETAM sont les suivantes :

- durée maximale quotidienne : 10 heures ;
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures (1).
- durée moyenne hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des [dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail](#) ([arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er](#)).

ART.

4.2.1

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues :

- dans l'[accord national professionnel du 6 novembre 1998](#) relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics, constituant l'annexe VI de la présente convention, étendu pour les entreprises de bâtiment de plus de 10 salariés par arrêté ministériel du 23 février 1999 (JO du 26 février 1999) modifié par [arrêté ministériel du 30 mai 2000](#) (JO du 24 juin 2000) ;
- dans l'[accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction](#) et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le [décret du 1er mars 1962](#) (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), constituant l'annexe VI de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 1998 (JO du 31 octobre 1998), modifié par l'[avenant n° 1 du 10 mai 2000](#) étendu par arrêté ministériel du 23 novembre 2000 (JO du 5 décembre 2000) et par l'[avenant n° 2 du 17 décembre 2003](#) étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO du 29 mai 2004).

ART.

4.2.2

La semaine de travail des ETAM des entreprises de bâtiment dont l'horaire de travail n'est pas annualisé est fixée au maximum à 5 jours consécutifs et le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi sauf :

- en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents, de sécurité ;
- en cas d'organisation du travail sur 4 ou 6 jours, dans les conditions de l'article 4.2.7 ;
- en cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière de travail.

Par ailleurs, que l'horaire de travail soit annualisé ou non, l'entreprise pourra opter pour les organisations particulières suivantes :

- travail posté en équipes successives ou chevauchantes, dans les conditions de l'article 4.2.3 du présent titre ;
- mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article 4.2.5 du présent titre.

ART.

4.2.3

L'entreprise peut opter pour le travail posté en équipes successives ou chevauchantes, après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement peut également faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le travail peut être organisé, en poste discontinu ou semi-continu sur 5 jours ou 6 jours dans la semaine, soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Ce travail pourra ou non être organisé en cycles.

En cas d'équipes chevauchantes, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail et la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser 3 heures.

Pour les activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage, l'horaire de travail peut être aménagé en postes, continus ou non, sur 7 jours, organisé ou non en cycles sur une période limitée.

Si plusieurs cycles de travail se succèdent, la durée de chaque cycle sera limitée entre 8 semaines et 12 semaines.

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

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

L'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener le personnel d'encadrement ETAM de chantier ou d'atelier à dépasser la durée habituelle de l'exercice de ses fonctions ni à être obligé d'être présent en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée de travail choisie par l'entreprise.

ART.

4.2.4

(1)

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord, notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur l'autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des [dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail](#) ([arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er](#)).

ART.

4.2.5

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en oeuvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les situations et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes sera nécessaire, afin que les ETAM qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle les équipes de suppléance prendront fin.

Le recours aux équipes de suppléance de fin de semaine est limité à 6 mois consécutifs, sauf accord entre les parties pour prolonger cette durée.

ART.

4.2.6

Les entreprises ayant une activité de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage prendront en compte la situation des salariés relevant d'une organisation du travail, telle que prévue aux articles 4.2.3 et 4.2.5, notamment par une rémunération spécifique ou par l'attribution d'un repos approprié ou par un horaire aménagé.

ART.

4.2.7

(1)

L'horaire collectif de travail pourra être aménagé sur 4 ou 6 jours par semaine, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement pourra également, le cas échéant, faire l'objet d'un accord d'entreprise :

- horaire collectif aménagé sur 4 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire applicable pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- horaire collectif aménagé sur 6 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux ou conventionnels pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le chef d'entreprise fera appel, en priorité, aux ETAM qui demandent à travailler 6 jours.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des [dispositions de l'article L. 221-4 du code du travail](#) ([arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er](#)).

ART.

4.2.8

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité de retour à temps plein en cas d'emploi disponible.

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les ETAM, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les ETAM ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM précise également :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

Le nombre annuel de jours travaillés est établi déduction faite des jours de repos, des congés légaux et conventionnels, dont le cas échéant les jours d'ancienneté mais non compris les jours de fractionnement (2), et des jours fériés à l'exclusion du 1er Mai sauf dispositions légales particulières.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre :

- la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos. Dans cette perspective, il est tenu compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, seront informés du nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

2bis. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

3. Les ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

4. Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours est majoré de 15 %.

5. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel l'ETAM sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

NOTA

(1) Sauf dispositions légales particulières.

(2) Nombre de jours annuellement travaillés moins jours de congés éventuellement ouverts au titre du fractionnement

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de bâtiment, notamment en matière de maintenance — exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

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

Conformément à l'[article L. 213-1-1 du code du travail](#), un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut une autorisation de l'inspection du travail) pourra substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

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

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

3. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.3 et 4.2.5 de la présente convention collective, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ETAM de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'[article R. 213-2 du code du travail](#) dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'[article L. 213-3 du code du travail](#).

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, l'ETAM concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures conformément à l'[article R. 213-4 du code du travail](#).

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ETAM de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 213-2, notamment la maintenance, l'exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

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

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles 4.2.3 et 4.2.5. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé à l'[article L. 212-5-1 du code du travail](#), ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

5. Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1er Mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles 4.2.3 et 4.2.5.

6. Les ETAM travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

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

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

7. Les ETAM travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux [articles L. 213-4-1 à L. 213-4-3 du code du travail](#).

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

L'ETAM de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'[article L. 122-25-1-1 du code du travail](#).

9. Les ETAM de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris éventuellement (2) celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'[article L. 933-3 du code du travail](#).

10. Aucune considération du sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ETAM à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un ETAM d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ; prendre des mesures spécifiques aux ETAM travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

11. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article 3.2.3 ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application des [dispositions de l'article L. 213-4-3 du code du travail](#) les autres cas pour lesquels un

transfert sur un poste de jour peut être sollicité ne soient pas exclus (arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er).

(2) Mot exclu de l'extension comme étant contraire aux [dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail](#) (arrêté d'extension du 5 juin 2007, art. 1er).

ART.

La classification des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment est constituée par l'annexe V de la présente convention collective.

ART.

3.2.1

Les ETAM du bâtiment sont appointés au mois. Cette rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

ART.

3.2.2

Les barèmes de salaires minimaux sont déterminés après négociation au moins une fois par an à l'échelon régional. Ils sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures en moyenne sur l'année.

ART.

3.2.3

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ETAM est appelé à travailler soit de nuit (entre 20 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

La majoration pour travail exceptionnel, de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont récupérées par un repos de même durée.

ART.

3.2.4

La mise en oeuvre de l'épargne salariale dans le bâtiment est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par les accords professionnels de branche.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Seine-et-Marne Accord du 29 novembre 2022 relatif aux salaires

ART.

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 Seine-et-Marne.

ART.

1er Pour la Seine-et-Marne, 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 des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

Niveau A	1 782 €
Niveau B	1 867 €
Niveau C	1 964 €
Niveau D	2 140 €
Niveau E	2 302 €
Niveau F	2 716 €
Niveau G	2 981 €
Niveau H	3 206 €

ART.

2 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.

ART.

3 Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

ART.

4 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 Melun.

ART.

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

Avenant : Accord du 28 septembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés

Source officielle Légifrance

ART.

Vu la [loi n° 2008-1330](#) de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008 et ses décrets d'application du 20 mai 2009 ;
Vu les accords collectifs étendus du [22 mars 1982](#) portant statut des personnels et du [5 juillet 2005](#), reconduit le 2 juillet 2008, sur la formation tout au long de la vie et le dialogue social, dans les associations chargées de la gestion des CFA relevant du CCCA BTP ;
Vu les accords nationaux interprofessionnels des 13 octobre 2005, 14 novembre 2008 et 7 janvier 2009 sur, respectivement, l'emploi des seniors, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en oeuvre, au sein des associations entrant dans son champ d'application, les dispositions du [décret n° 2009-560 du 20 mai 2009](#), pris en application de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, qui s'inscrit dans l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 dont il reprend la majeure partie de ses dispositions.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance qu'elles attachent à la formation des personnels, considérant que celle-ci est primordiale pour adapter les compétences aux besoins du marché du travail et, partant, permettre aux associations de dispenser une formation qui soit en phase avec les réalités économiques et professionnelles dans le cadre de la mission de service public qui leur incombe. A cette fin, un accord de branche étendu relatif à la formation tout au long de la vie et au dialogue social a été conclu au plan national le 5 juillet 2005 pour une durée de 3 ans et reconduit à son échéance pour une durée identique.

Au-delà des dispositions de cet accord et en complément de celles-ci, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de contribuer à l'amélioration des taux d'emploi des seniors au regard notamment :

- de la situation de l'emploi de ces derniers au plan national, dont le taux d'emploi est parmi le plus bas des pays industrialisés ;
- de la politique contractuelle, dont l'objectif consiste à enclencher une dynamique de négociation sur l'emploi des seniors autour d'engagements concrets et quantifiés dans les branches et les entreprises en vue d'inciter les employeurs à adopter une gestion active des âges.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés seront soumises à une pénalité financière, à l'exception toutefois de celles de moins de 300 salariés couvertes par un accord de branche étendu.

Soucieuses, sur ces bases, de contribuer à promouvoir le maintien et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires du présent accord ont convenu de mettre en oeuvre, au sein des associations relevant de son champ d'application, les mesures essentielles ci-après. Elles veillent, au demeurant, à ce que les salariés âgés bénéficient jusqu'à la fin de leur carrière du respect des principes essentiels d'égalité de traitement et de non-discrimination, conformément aux lois et règlements en vigueur.

ART.

Les parties au présent accord conviennent de définir des mesures favorables au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors dans les quatre domaines d'action suivants :

- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

Ces domaines d'action font l'objet des dispositions des articles 2, 3, 4 et 5 ci-après.

Les trois premiers d'entre eux sont assortis d'objectifs chiffrés mesurés d'indicateurs de suivi.

La politique de formation des seniors au sein de chaque association doit s'articuler principalement autour des cinq mesures suivantes :

- le bilan d'étape professionnel ;
- le bilan de compétences ;
- le droit individuel à la formation (DIF) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le congé individuel de formation (CIF).

2. 1. Le bilan d'étape professionnel [\(1\)](#)

Distinct de l'entretien professionnel prévu par l'article 2 de l'accord collectif de branche étendu du 2 juillet 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social ainsi que de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en oeuvre par l'association, le bilan d'étape professionnel a pour finalité de préciser les aspirations du salarié pour la deuxième partie de sa carrière et de définir en conséquence un projet professionnel individuel précisant les actions susceptibles d'être mises en oeuvre, notamment en termes de formation ou de mobilité.

Objectifs chiffrés

Le bilan professionnel d'étape est mis en oeuvre, sur l'initiative du salarié, au cours de l'année civile où il atteint l'âge de 45 ans et est renouvelé, à sa demande, tous les 5 ans.

Il fait l'objet d'un entretien mené par le supérieur hiérarchique qui en établit un compte rendu écrit, signé des deux parties.

Le projet professionnel individuel élaboré conjointement dans ce cadre en fonction des souhaits du salarié et des besoins de l'association est programmé sur une durée de 5 ans.

Les salariés concernés sont informés du droit qui leur est ouvert et des conditions de sa mise en oeuvre.

Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui en ont fait la demande ont bénéficié d'un entretien professionnel d'étape dans les conditions fixées.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

2. 2. Le bilan de compétences

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 dans lequel il s'inscrit, le bilan de compétences vise à encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière d'un salarié, afin de faciliter son adaptation aux évolutions de son emploi.

Il est mis en oeuvre, à la seule initiative du salarié :

- dans le cadre du congé individuel de formation ;
- en interne, avec l'appui de personnel formé à cet effet ;
- ou, avec l'accord du salarié, au titre du droit individuel à la formation.

Objectifs chiffrés

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 année au sein de l'association, d'un bilan de compétences gratuit.

Les salariés concernés sont informés du droit qui leur est ouvert et des conditions de sa mise en oeuvre.

Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui en ont fait la demande ont bénéficié d'un bilan de compétences gratuit.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

2. 3. Le droit individuel à la formation (DIF)

Visant à favoriser une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation, le droit individuel à la formation s'inscrit dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels des 13 octobre 2005 et 7 janvier 2009.

Objectifs chiffrés

Les salariés de 50 ans au moins peuvent abonder de plein droit, au moyen de leurs droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec l'employeur lors du bilan d'étape professionnel visé à l'article 2. 1 ci-dessus, afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel.

Les salariés concernés sont informés du droit qui leur est ouvert et des conditions de sa mise en oeuvre.

Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui en ont fait la demande ont pu abonder de plein droit, au moyen de leurs droits au DIF, une action de formation professionnelle visée au paragraphe ci-dessus.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

2. 4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience est l'une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) et, à ce titre, l'un des outils de la sécurisation des parcours professionnels justifiant que les démarches collectives engagées par les associations et les initiatives individuelles des salariés âgés soient encouragées.

Objectifs chiffrés

Les salariés de 45 ans au moins et ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle bénéficient, à leur demande, d'une information sur la validation des acquis de l'expérience en vue d'un dépôt de dossier auprès d'un organisme de certification.

Les salariés concernés sont informés du droit qui leur est ouvert et des conditions de sa mise en oeuvre, notamment à l'occasion du bilan d'étape professionnel visé à l'article 2. 1 ci-dessus.

Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui ont constitué et déposé un dossier auprès d'un organisme de certification ont préalablement bénéficié d'un accompagnement.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

2. 5. Le congé individuel de formation (CIF)

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 précité, le congé individuel de formation constitue l'un des instruments de la formation différée et de la promotion sociale permettant aux salariés d'élaborer un projet professionnel individuel.

Le nombre de seniors bénéficiaires d'un congé individuel de formation doit être développé au travers d'une optimisation des dispositifs existants et d'une meilleure adaptation des actions de formation aux besoins des salariés et à la situation de l'emploi.

Objectifs chiffrés

Les salariés âgés de 55 ans au moins sont informés des possibilités offertes par le congé individuel de formation et bénéficient, à leur demande, d'une priorité d'accès aux actions de formation entrant dans ce cadre.

Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui en ont fait la demande ont bénéficié d'une priorité d'accès à un congé individuel de formation.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

(1) L'article 2-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail qui dispose que le bilan d'étape professionnel est ouvert sans condition d'âge aux salariés ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

(Arrêté du 29 janvier 2010, art. 1er)

ART.
3

Les actions qui s'inscrivent dans ce domaine d'action ont pour objectif d'assurer la transition entre la période d'activité et la retraite et de prendre en considération la situation personnelle des salariés âgés eu égard à leur aptitude physique et aux exigences du poste de travail occupé.

Elles portent sur la mise en oeuvre au sein de chaque association d'une formation de transition et d'un passage à temps partiel de fin de carrière.

3.1. Formation de transition
Objectifs chiffrés

Chaque association s'engage à mettre en place dans les 6 mois précédant la date à laquelle un salarié entend faire liquider sa pension de retraite une action de formation de transition entre activité professionnelle et retraite et informe chaque intéressé de cette possibilité.

Cette action de préparation à la retraite prend notamment la forme d'une aide à la constitution d'un dossier de retraite, d'une information sur les possibilités de rachat de trimestres de cotisations et est éligible au titre du droit individuel à la formation.

Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leur droit et que tous ceux qui en ont fait la demande ont bénéficié d'une action de formation de transition entre activité professionnelle et retraite, dans la limite de leurs droits au droit individuel à la formation.

En cas de carence, elle recueille auprès des équipes dirigeantes et de l'intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

3.2. Passage à temps partiel en fin de carrière
Objectifs chiffrés

Réaffirmant que la demande de passage à temps partiel relève de la seule initiative du salarié, chaque association s'engage :

- à faire bénéficier en priorité les salariés âgés de 55 ans au moins, comptant au moins 10 ans d'ancienneté dans le réseau des associations, d'une priorité d'accès aux emplois à temps partiel disponibles au sein de l'association correspondant à leur qualification ou à un emploi équivalent et à les informer de cette possibilité ;
- à mettre en place des adaptations d'organisation du travail qui soient compatibles avec les nécessités de fonctionnement du centre permettant la mise en oeuvre du temps partiel de fin de carrière en faveur de ces mêmes salariés ;
- à donner à tous les salariés âgés de 55 ans au moins optant pour une activité à temps partiel pour 80 % au moins d'un poste à temps plein la possibilité de continuer à cotiser pour la retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein et à les faire bénéficier du maintien par l'association de sa part de cotisation sur un temps plein.

Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leurs droits et que 50 % au moins de ceux qui en ont fait la demande ont bénéficié, à compétences égales, d'un emploi à temps partiel disponible au sein de l'association.

En cas de carence, l'association recueille auprès des équipes dirigeantes et de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

ART.
4

Les parties au présent accord considèrent que la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein des associations est une mission qu'il convient de confier sur la base du volontariat à des salariés ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue. Elles attachent en conséquence une attention particulière à ce que des salariés de 50 ans au moins et justifiant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans le réseau des associations puissent se voir confier cette mission.

Objectifs chiffrés

Chaque association s'engage à prendre les mesures suivantes destinées en priorité aux salariés remplissant les conditions d'âge et d'ancienneté précisées ci-dessus :

- le développement de la formation du tutorat par la mise en place d'une action professionnelle d'accompagnement de tuteur permettant d'aider le tuteur dans sa mission ;
 - l'identification et l'organisation, sous la responsabilité du directeur du centre, de missions d'appui visant à satisfaire des besoins émergents et, partant, à améliorer la qualité de la formation en alternance et confiées aux salariés remplissant les compétences, acquises, le cas échéant, dans le cadre d'actions de formation spécifiques éligibles au droit individuel à la formation ;
 - l'adaptation de l'organisation et de la charge de travail des salariés investis des missions de tutorat ou d'appui susmentionnées, dans le respect des conditions visées par l'article 9 de l'accord collectif de branche étendu du [5 juillet 2005](#), reconduit le 2 juillet 2008.
- Tous les salariés concernés sont informés de leurs droits et des conditions de leur mise en oeuvre.

Indicateurs de suivi

A la fin de chaque année civile, l'association mesure et vérifie que tous les salariés concernés ont été informés de leurs droits et que :

- tous ceux qui se sont vu confier les missions de tutorat ou d'appui susmentionnées éventuellement mises en oeuvre par le directeur du CFA dans les conditions fixées au paragraphe précédent ont bénéficié de l'action professionnelle d'accompagnement de tuteur ;
- 25 % au moins des missions de tutorat ou d'appui susmentionnées éventuellement mises en oeuvre par le directeur du CFA dans les conditions fixées au paragraphe précédent ont été prioritairement proposées aux salariés concernés.

En cas de carence, l'association recueille auprès des équipes dirigeantes et auprès de chaque intéressé les explications qui justifient cette carence et propose un délai raisonnable pour y remédier, au terme duquel elle s'assure de la réalisation des objectifs fixés.

ART.
5

En vue d'améliorer les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité des salariés âgés, chaque association s'engage :

- à organiser, en lien avec la médecine du travail, un bilan de santé qui viendrait en complément des visites médicales obligatoires des salariés âgés de 55 ans au moins ;
- à organiser au minimum une réunion chaque année avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, à laquelle est invité le médecin du travail, ayant pour objet l'adaptation des postes de travail à l'âge des salariés.

ART.

Les parties au présent accord conviennent que l'information et la consultation :

- des organisations syndicales nationales représentatives du personnel des associations, d'une part ;
- des institutions représentatives du personnel des associations entrant dans le champ d'application du présent accord, d'autre part, s'effectueront selon les modalités définies aux articles 6 et 7 ci-après.

ART.
6

Une commission de suivi du présent accord chargée de procéder à un bilan et à une évaluation de son application est mise en place au niveau de la branche.

Cette commission de suivi se réunit dans les 6 premiers mois de l'année qui suit l'exercice considéré.

Elle est composée :

- d'au moins 1 représentant de chaque organisation syndicale nationale signataire et, le cas échéant, non signataire représentative du personnel des associations ;
- d'au moins 2 représentants du secrétariat général du CCCA BTP.

A l'issue de chacune de ses réunions, la commission de suivi rédige un rapport sur la base des informations que devra lui communiquer, à l'issue de la réunion prévue à l'article 7 ci-dessous, chacune des associations gestionnaires entrant dans le champ d'application du présent accord.

ART.
7

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord est réuni dans les 3 mois précédant la fin de chaque année civile des 3 années d'application du présent accord en vue d'évaluer le respect des objectifs chiffrés afférents aux domaines d'action définis par le présent accord.

Le procès-verbal de cette réunion est adressé sans délai à la commission de suivi fixée à l'article 6 ci-dessus.

ART.
1

Les parties au présent accord conviennent comme suit des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés.

1.1. Afin de favoriser le retour à l'emploi de salariés âgés, chaque association se fixe pour objectif de recruter au moins 3 % de salariés d'au moins 50 ans.

La réalisation de cet objectif est appréciée sur la base de l'effectif total des salariés recrutés (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée, dont tous les contrats en alternance).

1.2. Afin de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés âgés, chaque association se fixe pour objectif de maintenir dans l'emploi au moins 3 % de salariés d'au moins 55 ans hors les départs naturels ou convenus entre les parties ou ceux dont le motif n'est pas imputable à l'employeur.

La réalisation de l'un ou l'autre de ces deux objectifs est appréciée sur la durée du présent accord.

ART.
8

Le présent accord s'applique aux associations paritaires gestionnaires de CFA du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ de l'accord du 22 mars 1982 portant statut des personnels des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA BTP, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004.

ART.
9

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur fixée au 1er janvier 2010.

Six mois avant l'arrivée de son échéance, soit au plus tard le 1er juillet 2012, les parties signataires s'engagent à se réunir afin d'évoquer l'éventualité de sa reconduction ou de la conclusion d'un nouvel accord collectif.

ART.
10

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir à la requête de l'une ou l'autre d'entre elles dans un délai de 1 mois après réception de la demande effectuée par lettre recommandée avec avis de réception. [\(1\)](#)

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA BTP et remis à chacune des organisations syndicales nationales représentatives du personnel des associations.

(1) Le premier alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle procédant du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 duquel il résulte que la limitation du droit de saisine de la commission d'interprétation aux seules signataires de la convention collective créant une discrimination entre organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord est prohibée.

(Arrêté du 29 janvier 2010, art. 1er)

ART.
11

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application de l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et fera l'objet d'une demande d'extension, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifiera le texte à l'ensemble des organisations syndicales nationales représentatives du personnel des associations.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales nationales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

ART.
12

Le présent accord sera soumis à validation par le ministre chargé de l'emploi suivant les modalités fixées par le [décret n° 2009-560 du 20 mai 2009](#).

ART.
13

En application de l'[article L. 2262-5 du code du travail](#), chaque association gestionnaire :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où le présent accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Avenant : Avenant n° 3 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 4.2.9, point 1, de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux [articles L. 3121-43 et suivants du code du travail](#), les ETAM, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'[article L. 3121-44 du code du travail](#) pour une année complète de travail.

Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les ETAM ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre. »

ART. 2

Le deuxième point du point 2 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours. »

ART. 3

Il est inséré un point 2 bis à l'article 4.2.9 de la convention collective des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 :

« La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'[article L. 3121-45 du code du travail](#). »

ART.
4

Le deuxième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice. »

ART.
5

Le troisième alinéa du point 3, de l'article 4.2.9, de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés. »

ART.
6

Le premier alinéa du point 5 de l'article 4.2.9 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible. »

ART.
7

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1er février 2013.

ART.
8

L'article 10.6, alinéa 1, de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres Ier, II, III, IV (pour l'article 4.2.9 à compter du 1er février 2013), V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

ART.
9

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

ART.
10

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

ART.

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux ETAM en forfait-jours.

SECTION 5

Avenant salaires : Alsace Accord du 13 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er février 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

[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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Alsace.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Alsace est fixé comme suit. [\(1\)](#)

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel
A	1 472,76
B	1 581,85
C	1 690,96
D	1 800,05
E	1 932,90
F	2 268,51
G	2 509,15
H	2 672,79

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(ARRÊTÉ du 4 juillet 2014 - art. 1)

ART. 2

Cet accord entrera en vigueur le 1er février 2014.

ART. 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

ART. 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Alsace puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Avenant salaires : Aquitaine Accord du 14 décembre 2006 applicable dans la région

Source officielle Légifrance

ART.

En application de l'article 3.2.2 du titre III de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, les organisations représentatives au niveau régional d'employeurs et de salariés se sont réunies le 14 décembre 2006 et ont convenu ce qui suit.

1. La valeur du point servant à déterminer les salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine, sur la base de 151,67 heures mensuelles, étant entendu qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC, est fixée à 2,91 €, à compter du 1er janvier 2007.
2. Par dérogation, les salaires minima mensuels des ETAM pour les coefficients ci-après ne sauraient être inférieurs, à compter du 1er janvier 2007 à :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel dérogé
345	1 255,00
370	1 275,45
380	1 283,63
400	1 299,99
415	1 312,25
425	1 320,43
435	1 328,61
450	1 340,88

SECTION 7

Avenant salaires : Aquitaine Accord du 20 mai 2009 relatif aux salaires minima au 1er juin 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 20 mai 2009 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine est fixé comme suit à compter du 1er juin 2009 [\(1\)](#).

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 404
B	1456
C	1 538
D	1 640
E	1 845
F	2 117
G	2 409
H	2 629

(1) Alinéa 2 étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 16 octobre 2009, art. 1er)

ART. 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectif à Paris 15e, et un exemplaire sera remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

ART. 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Avenant salaires : Aquitaine Accord du 13 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2015

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 mars 2015 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal (au 1er avril 2015)
A	1 494,65
B	1 550,02
C	1 637,30
D	1 773,80
E	1 995,52
F	2 287,45
G	2 562,00
H	2 795,98

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

ART. 2

Conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

ART. 3

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

Avenant salaires : Nouvelle-Aquitaine Accord du 12 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel (1), les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1er mai 2020.
(2).

(1) [Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015](#) relative à la délimitation des régions, puis [loi n° 2015-991 du 7 août 2015](#) portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 6 décembre 2017 - art. 1)

**ART.
2**

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 minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64).

Barème applicable à compter du 1er mai 2017

(En euros.)

Niveau	Salaire
A	1 512,78
B	1 574,17
C	1 668,73
D	1 796,34
E	2 019,69
F	2 308,06
G	2 585,08
H	2 854,59

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87).

Barème applicable à compter du 1er mai 2017

(En euros.)

Niveau	Salaire
A	1 512,78
B	1 589,97
C	1 668,77
D	1 796,34
E	1 977,14
F	2 265,56
G	2 557,34
H	2 914,94

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Charente (16), de la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86).

Barème applicable à compter du 1er mai 2017

(En euros.)

Niveau	Salaire
A	1 512,78
B	1 575,00
C	1 694,27
D	1 796,34
E	2 019,69
F	2 267,40
G	2 566,38
H	2 813,43

ART.
3

Conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

ART.
4

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

Avenant salaires : Nouvelle-Aquitaine Accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er mai 2018

Source officielle Légifrance

ART.
1er

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel (1), les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1er mai 2020 (2).

(1) [Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015](#) relative à la délimitation des régions, puis [loi n° 2015-991 du 7 août 2015](#) portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 8 février 2019 - art. 1)

ART.
2

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 minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64).

Barème applicable à compter du 1er mai 2018

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87).

Barème applicable à compter du 1er mai 2018

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Charente (16), de la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86).

Barème applicable à compter du 1er mai 2018

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

ART.
3

Conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris (15e) et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

ART.
4

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

Avenant salaires : Nouvelle-Aquitaine Avenant n° 1 du 10 juin 2021 à l'accord régional du 31 mars 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021

Source officielle Légifrance

ART.
1er

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 (IDCC 2609) relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies le 31 mars 2021 pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

ART.
2

Les parties signataires sont convenues du barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment tel que figurant dans l'[accord du 31 mars 2021](#) joint au présent avenant.

ART.
3

En complément de l'[accord du 31 mars 2021](#), les parties signataires s'accordent que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence de quoi, les parties signataires réitèrent leur demande d'extension formalisée le 29 avril 2021, relatif à l'accord paritaire régional sur les salaires des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine,

Annexe

Accord régional sur les salaires des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine

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

la Fédération française du bâtiment Nouvelle-Aquitaine ;
l'Union régionale CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;
la Fédération régionale des SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

l'Union syndicale de la CGT construction Nouvelle-Aquitaine ;
la CFDT construction bois Nouvelle-Aquitaine ;
le syndicat CFTC BATIMAT-TP du bâtiment Nouvelle-Aquitaine ;
le syndicat FO construction du BTP ;
la CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

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 (IDCC 2609) relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Article 2

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 minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :
pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine

Barème applicable à compter du 1er juin 2021

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum
A	1 578,73
B	1 659,28
C	1 768,13
D	1 874,65
E	2 107,74
F	2 408,68
G	2 697,78
H	3 042,01

Article 3

Conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

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

Fait à Bordeaux, le 31 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant salaires : Nouvelle-Aquitaine Accord du 5 avril 2022 relatif aux salaires au 1er juin 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 (IDCC 2609) relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

ART. 2

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 minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine

Barème applicable à compter du 1er juin 2022

Niveau A	1 645,58 €
Niveau B	1 717,35 €
Niveau C	1 830,01 €
Niveau D	1 940,26 €
Niveau E	2 181,51 €
Niveau F	2 492,98 €
Niveau G	2 792,20 €
Niveau H	3 148,48 €

ART. 3

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.

ART. 4

Conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

ART. 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Avenant salaires : Auvergne, Rhône-Alpes Accord du 18 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 décembre 2017 et le 18 janvier 2018, elles ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne Rhône-Alpes.

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la République (lois des [16 janvier](#) et [7 août 2015](#)), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

ART. 2

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes dans les départements Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie, 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 minimaux des ETAM du bâtiment pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année à compter du 1er janvier 2018 comme suit :

(En euros.)

Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H
1 511,00	1 600,00	1 718,00	1 840,00	2 056,00	2 357,00	2 594,00	2 899,00

(1) Article étendu sous réserve du respect du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 h par semaine ou à 35 h en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

ART. 3

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

ART. 4

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

Avenant salaires : Bretagne Accord du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013 [\(1\)](#) :

(En euros.)

Niveau	Salaire
A	1 467
B	1 552
C	1 671
D	1 789
E	1 938
F	2 222
G	2 485
H	2 779

(1) L'article 1er, alinéa 2, est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 28 mars 2013 - art. 1)

ART. 2

Conformément aux [articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail](#), le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

ART. 3

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

Avenant salaires : Bourgogne Avenant « Salaires » n° 2 du 10 juillet 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne est fixé comme suit : [\(1\)](#)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
A	1 387
B	1 472
C	1 560
D	1 705
E	1 837
F	2 118
G	2 387
H	2 531

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, (arrêté du 5 novembre 2009, art. 1er)

ART. 2

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 3

Conformément aux articles [L. 132-10](#) et [R. 132-1 du code du travail](#), le présent accord sera adressé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs à Paris 15e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

ART. 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Avenant salaires : Bourgogne-Franche-Comté Avenant n° 1 du 7 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel (1), les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre de la nouvelle région Bourgogne-Franche-Comté. (2)

(1) [Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015](#) relative à la délimitation des régions, puis [loi n° 2015-991 du 7 août 2015](#) portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification, à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 21 juillet 2017 - art. 1)

ART. 2

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment. Dans les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire, du Territoire de Belfort et de l'Yonne, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté est fixé comme suit :

À compter du 1er avril 2017

(En euros.)

Niveau	Montant
A	1 503
B	1 605
C	1 691
D	1 848
E	2 068
F	2 303
G	2 597
H	2 761

ART. 3

Conformément aux dispositions en vigueur du 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 Besançon et de Dijon.

ART. 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Avenant salaires : Bourgogne-Franche-Comté Accord du 12 septembre 2019 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel ⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre de la nouvelle région Bourgogne-Franche comté.

(1) [Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015](#) relative à la délimitation des régions, puis [loi n° 2015-991 du 7 août 2015](#) portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

(2) Article étendu sous réserve du respect du 2ème alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification, à la convention collective nationale susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 26 mai 2020 - art. 1)

ART. 2

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment.

Dans les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire, du Territoire de Belfort et de l'Yonne, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté est fixé comme suit :

À compter du 1er janvier 2020 :

Niveau A	1 544 €
Niveau B	1 642 €
Niveau C	1 730 €
Niveau D	1 891 €
Niveau E	2 116 €
Niveau F	2 356 €
Niveau G	2 657 €
Niveau H	2 825 €

ART. 3

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.

ART. 4

Conformément aux dispositions en vigueur du 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 Besançon et de Dijon.

ART. 5

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

Avenant salaires : Bourgogne Franche-Comté Accord paritaire du 23 juin 2022 relatif aux salaires minimaux à compter du 1er septembre 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er septembre 2022.

Niveau A	1 680 €
Niveau B	1 742 €
Niveau C	1 836 €
Niveau D	2 006 €
Niveau E	2 244 €
Niveau F	2 499 €
Niveau G	2 818 €
Niveau H	2 997 €

ART. 2

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 une stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

ART. 3

Conformément aux dispositions en vigueur du 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 Besançon et de Dijon.

ART. 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

ART.

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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté.

Avenant salaires : Bourgogne-Franche-Comté Avenant du 18 mars 2024 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1er juin 2024.

Niveau A	1 816 €
Niveau B	1 857 €
Niveau C	1 957 €
Niveau D	2 138 €
Niveau E	2 392 €
Niveau F	2 664 €
Niveau G	2 990 €
Niveau H	3 179 €

ART. 2 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 une stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

ART. 3 Conformément aux dispositions en vigueur du 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 Besançon et de Dijon.

ART. 4 Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

ART. 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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives *au niveau national* ⁽¹⁾ d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

(1) Dans le préambule, les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, lesquelles définissent les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale en distinguant le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté conduisant potentiellement à l'exclusion de certaines organisations qui sont reconnues comme représentatives au niveau de la branche, mais qui ne bénéficient pas de cette reconnaissance au niveau national et interprofessionnel.
(Arrêté du 25 juin 2024 - art. 3)

Avenant salaires : Champagne-Ardenne Accord du 16 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

[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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 16 décembre 2013 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Champagne-Ardenne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Champagne-Ardenne est fixé comme suit au 1er mars 2014. [\(1\)](#)

(En euros.)

Niveau	Salaire
A	1 475
B	1 555
C	1 650
D	1 775
E	1 955
F	2 225
G	2 520
H	2 720

(1) Alinéa 2 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(ARRÊTÉ du 3 juin 2014 - art. 1)

ART. 2

Conformément aux articles [L. 2231-6](#) et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Reims.

ART. 3

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

Avenant salaires : Champagne-Ardenne Accord du 10 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 décembre 2015.

Afin de prendre en compte les conséquences de la [loi NOTRE](#), les représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés entendent faire converger à terme les grilles des minima ETAM pour les régions Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Champagne-Ardenne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Champagne-Ardenne est fixé comme suit [\(1\)](#) :

Au 1er mars 2016

(En euros.)

Niveau	Salaire
A	1 490
B	1 571
C	1 668
D	1 793
E	1 982
F	2 242
G	2 538
H	2 738

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 3 mai 2016-art. 1)

ART. 2

Conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2 du code du travail](#), le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Reims.

ART. 3

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

Avenant salaires : Centre-Val de Loire Accord du 3 février 2025 relatif aux salaires au 1er mars 2025

Source officielle Légifrance

ART.

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 de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives *au niveau national* [\(1\)](#), se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1er mars 2025.

(1) Les termes « au niveau national, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui définit les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale : le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel, la référence aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives « au plan national » créant une ambiguïté pouvant exclure certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.
(Arrêté du 9 avril 2025 - art. 2)

ART.
1er

Pour la région Centre-Val de Loire, 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 des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Position	Horaire collectif à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année
Niveau A	1 808 €
Niveau B	1 907 €
Niveau C	2 049 €
Niveau D	2 185 €
Niveau E	2 419 €
Niveau F	2 777 €
Niveau G	3 042 €
Niveau H	3 311 €

ART.
2

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.

ART.
3

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 d'Orléans.

ART.
4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Avenant salaires : Franche-Comté Avenant du 15 janvier 2008 relatif aux salaires au 1er février 2008 (1)

Source officielle Légifrance

ART. 1

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1), qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 3 juin 2008, art. 1er)

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Franche-Comté.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Franche-Comté est fixé comme suit : (1)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL
A	1 340
B	1 430
C	1 500
D	1 650
E	1 870
F	2 045
G	2 320
H	2 470

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 3 juin 2008, art. 1er)

ART. 2

Le présent accord entre en vigueur le 1er février 2008.

Le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Franche-Comté s'appliquera au sein des entreprises au fur et à mesure que ces dernières procéderont au classement de leurs salariés ETAM et au plus tard le 1er juillet 2008.

ART. 3

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés s'engagent à ouvrir une négociation fin 2008 ou début 2009 afin de fixer les valeurs des salaires minimaux applicables au 1er janvier 2009.

ART. 4

Aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC tel que défini à l'[article 24 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982](#).

ART. 5

Conformément aux [articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail](#), le présent accord sera adressé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, et un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Avenant salaires : Franche-Comté Accord du 21 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 l'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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région de Franche-Comté.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Franche-Comté est fixé comme suit :

- niveau A : 1 388 € ;
- niveau B : 1 482 € ;
- niveau C : 1 555 € ;
- niveau D : 1 709 € ;
- niveau E : 1 926 € ;
- niveau F : 2 107 € ;
- niveau G : 2 390 € ;
- niveau H : 2 545 €.

ART. 2

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2010.

ART. 3

Si la progression de l'indice des prix à la consommation (indice INSEE 641194) est supérieure ou égale à 1,2 % entre le 1er janvier 2010 et le 31 juillet 2010, une commission paritaire aura lieu au cours du mois d'octobre 2010. Si ce n'est pas le cas, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés s'engagent à ouvrir une négociation en décembre 2010 ou en janvier 2011 afin de fixer les valeurs des salaires minimaux applicables au 1er janvier 2011.

ART. 4

Aucun salaire ne doit être inférieur au Smic tel que défini à l'[article 24 de l'ordonnance n° 82. 41 du 16 janvier 1982](#).

ART. 5

Conformément aux [articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail](#), le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

ART. 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Avenant salaires : Grand Est Accord du 20 janvier 2023 relatif aux salaires minima au 1er mars 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Niederhausbergen en date du 20 janvier 2023 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1er janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. [\(1\)](#)

Niveau	Salaire minimal mensuel
	Grand Est
A	1 775,55 €
B	1 862,91 €
C	1 981,44 €
D	2 131,18 €
E	2 368,13 €
F	2 636,23 €
G	2 966,97 €
H	3 191,48 €

(1) Le 2e alinéa est étendu sous réserve du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 20 juin 2023 - art. 3)

ART. 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1er, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

ART. 3

Cet accord entrera en vigueur le 1er mars 2023. Toutefois, les parties prenantes signataires conviennent de se rencontrer le 12 juin 2023, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

ART. 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

ART. 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Avenant salaires : Grand Est Accord du 16 janvier 2025 relatif aux salaires minima au 1er mars 2025

Source officielle Légifrance

ART.
1er

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 étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Nancy en date du 16 janvier 2025 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1er janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. [\(1\)](#)

Niveau	Salaire minimal mensuel Grand-Est
A	1 870,77 €
B	1 962,82 €
C	2 077,62 €
D	2 234,63 €
E	2 483,08 €
F	2 764,20 €
G	3 110,99 €
H	3 346,39 €

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification étendu, lequel ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.
(Arrêté du 29 avril 2025 - art. 1)

ART.
2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1er, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

ART.
3

Cet accord entrera en vigueur le 1er mars 2025.

ART.
4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

ART.
5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Avenant salaires : Haute-Normandie Accord du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

Les salaires minima arrêtés après négociations entre les partenaires sociaux sont ceux figurant dans la grille suivante :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE AU 1er JANVIER 2009
A	1 355
B	1 425
C	1 550
D	1 705
E	1 865
F	2 080
G	2 340
H	2 490

ART. 2

Ces salaires seront mis en application à compter du 1er janvier 2009.

ART. 3

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC en vigueur.

ART. 4

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au secrétariat des conseils de prud'hommes ainsi qu'à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des conseils de prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Avenant salaires : Haute-Normandie Accord du 20 octobre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015

Source officielle Légifrance

ART.

conformément à l'[accord collectif national du 26 septembre 2007 sur les salaires minimaux](#) des ETAM du bâtiment, il a été convenu ce qui suit :

ART.**1er**

Les salaires minimaux arrêtés après négociations entre les partenaires sociaux sont ceux figurant dans la grille suivante :

A compter du 1er janvier 2015

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal
A	1 482
B	1 557
C	1 694
D	1 865
E	2 042
F	2 285
G	2 572
H	2 741

ART.**2**

Ces salaires seront mis en application à compter du 1er janvier 2015.

ART.**3**

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

ART.**4**

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au secrétariat des conseils de prud'hommes ainsi qu'à la DIRECCTE de Haute-Normandie.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des conseils de prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Avenant salaires : Hauts-de-France Accord du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements Nord et Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées aux articles 1.1 « Champ d'application territorial » et 1.2 « Champ professionnel d'application » de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 concernant les ETAM ;
- aux entreprises des départements Oise, Somme et Aisne dont l'activité relève d'une des activités énumérées aux articles 1.1 « Champ d'application territorial » et 1.2 « Champ professionnel d'application » de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 concernant les ETAM.

ART. 2

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des salaires minimaux mensuels adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

ART. 2.1

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

À compter du 1er février 2017

(En euros.)

Niveau A	1 542
Niveau B	1 635
Niveau C	1 763
Niveau D	1 914
Niveau E	2 062
Niveau F	2 366
Niveau G	2 659
Niveau H	2 831

ART.
2.2

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

À compter du 1er mars 2017

(En euros.)

Niveau A	1 498,42
Niveau B	1 596,10
Niveau C	1 697,80
Niveau D	1 844,82
Niveau E	2 025,08
Niveau F	2 314,09
Niveau G	2 573,89
Niveau H	2 705,81

ART.
3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er février 2017.

ART.
4

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 Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

ART.

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par le 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, de fixer après négociation annuelle au niveau régional, les barèmes de salaires minimaux mensuels.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la [loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015](#) relative à la délimitation des régions et la [loi n° 2015-991 du 7 août 2015](#) portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des salaires minimaux applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables d'une part aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Avenant salaires : Hauts-de-France Accord du 10 décembre 2019 relatif aux salaires mensuels minimaux pour l'année 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 1er 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 1er 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 €

ART. 2

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 1er 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 €

ART. 3

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

ART.

4

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.

ART.

5

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.

ART.

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.

Avenant salaires : Hauts-de-France Accord du 20 novembre 2025 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2026

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour la région des Hauts-de-France, 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 la région des Hauts-de-France, à compter du 1er janvier 2026 :

Niveau	Mensuel
A	1 838 €
B	1 938 €
C	2 091 €
D	2 256 €
E	2 451 €
F	2 818 €
G	3 149 €
H	3 365 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effective à laquelle sont soumis les salariés concernés.

ART. 2

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1er janvier 2026.

ART. 3

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.

ART. 4

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 et de l'emploi.

ART.

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent cinquante mille salariés, employés au sein de quatre cent quarante mille 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.

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 des 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 (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

Avenant salaires : Île-de-France hors Seine-et-Marne Avenant n° 15 du 28 novembre 2022 relatif aux salaires minimaux

Source officielle Légifrance

ART.

En application de l'[article 3.2.2](#) du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) et ont convenu de ce qui suit.

ART.

1er

Pour la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), 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 des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Niveau A	1 782 €
Niveau B	1 867 €
Niveau C	1 964 €
Niveau D	2 140 €
Niveau E	2 302 €
Niveau F	2 716 €
Niveau G	2 981 €
Niveau H	3 206 €

ART.

2

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.

ART.

3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté relatif à son extension.

ART.

4

En application des articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#), [D. 2231-3](#) et [D. 2231-7](#) du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Avenant salaires : Languedoc-Roussillon Accord du 28 janvier 2008 relatif aux salaires et aux indemnités

Source officielle Légifrance

ART. 1

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 l'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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minima des ETAM du bâtiment de la région de Languedoc-Roussillon.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon est fixé comme suit [\(1\)](#) :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 310
B	1 400
C	1 540
D	1 660
E	1 850
F	2 065
G	2 320
H	2 510

(1) L'article 1er, alinéa 2, est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année
(Arrêté du 1er juillet 2008, art. 1er)

ART. 2

Le présent accord entre en vigueur le 1er février 2008. Le barème des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon s'appliquera au sein des entreprises au fur et à mesure que ces dernières procéderont au reclassement de leurs salariés ETAM et au plus tard le 1er juillet 2008.

ART. 3

Aucun salaire ne doit être inférieur au SMIC tel que défini à l'[article 24 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982](#).

ART. 4

A compter du 1er mars 2008, le montant des indemnités définies par l'accord régional du 14 février 1978 est fixé comme suit :

- indemnité de repas (art. 2 de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 8 € ;
- indemnité kilométrique (art. 4 de l'accord du 14 février 1978) : son montant est porté à 0,23 €.

ART. 5

Conformément aux [articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail](#), le présent accord sera adressé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs à Paris 15e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Avenant salaires : Occitanie Accord du 7 avril 2023 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2023

Source officielle Légifrance

ART.

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 Occitanie.

ART.**1er**

Pour la région Occitanie, 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 des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Dans les départements Ariège, Aude, Aveyron, Gard, Haute-Garonne, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1er juin 2023 :

Coefficient	Salaire mensuel minimal	Taux horaire minimal
Niveau A	1 766,95 €	11,65 €
Niveau B	1 853,41 €	12,22 €
Niveau C	1 973,22 €	13,01 €
Niveau D	2 159,78 €	14,24 €
Niveau E	2 356,95 €	15,54 €
Niveau F	2 778,59 €	18,32 €
Niveau G	3 040,98 €	20,05 €
Niveau H	3 348,87 €	22,08 €

ART.**2**

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.

ART.**3**

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 Toulouse.

ART.**4**

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

Avenant salaires : Poitou-Charentes Accord du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Poitou-Charentes est fixé comme suit [\(1\)](#) :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum mensuel
A	1 453,39
B	1 541,43
C	1 662,52
D	1 761,63
E	1 981,84
F	2 202,04
G	2 510,28
H	2 697,50

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2007 à la convention collective susvisée, qui ne réserve pas l'application des salaires minima aux seules entreprises dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année.

(Arrêté du 17 avril 2013 - art. 1)

ART. 2

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2013.

ART. 3

Conformément aux [articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail](#), le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort.

ART. 4

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

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).