

**CONVENTION COLLECTIVE** cadres  
**NON** maternité  
**discrimination**  
**protection sociale**  
**DROIT** syndical  
**DURÉE** de TRAVAIL  
**ÉGALITÉ**  
**TRAVAIL** rémunération  
**travaux publics**  
**de NUIT** congés payés  
**de TRAVAIL**  
professionnelle

## ÉDITORIAL

Vous trouverez dans ce numéro spécial la nouvelle Convention Collective des cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015.

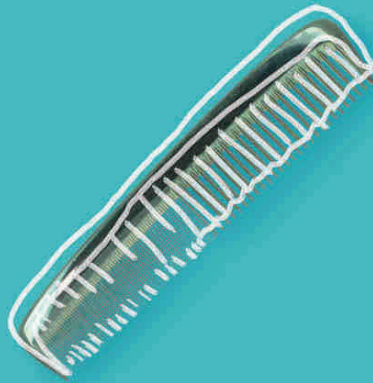
La Fédération Générale Force Ouvrière Construction est signataire de cette convention qui a été rédigée avec pour objectif d'obtenir son extension à toutes les entreprises de Travaux Publics et d'en faire un outil plus simple et plus lisible.

La nouvelle Convention Collective contient en annexe plusieurs accords, tels que celui du 6 novembre 1998 sur l'organisation et la réduction du temps de travail, ainsi que les dispositions relatives à la classification, que vous retrouverez sur notre site internet : [foconstruction.com](http://foconstruction.com)

Enfin il est important de noter qu'il a été prévu que pour les articles les plus importants de la Convention telles que les conditions d'emplois, les classifications, les congés payés, la protection sociale, la rupture du contrat de travail, etc., il ne pouvait y avoir d'accord d'entreprise ou d'établissement y dérogeant sauf dispositions plus favorables.

Nous espérons ainsi que, contrairement à la Convention Collective de 2004 qui n'avait pas été étendue, cette convention pourra s'appliquer à tous les cadres des Travaux Publics afin de protéger leurs droits.

**TPE 2016**  
ARTISANAT, COMMERCE,  
PROFESSIONS LIBERALES  
SERVICES, INDUSTRIE...



La grande élection syndicale  
pour les salariés des  
Très Petites Entreprises



## ELECTION 2016

Après une première fois en décembre 2012, les salariés des TPE voteront de nouveau en décembre 2016 pour donner du poids à leurs droits.

Le résultat de ce vote s'ajoutera aux élections syndicales (délégués du personnel et comités d'entreprise) ayant eu lieu, durant les quatre dernières années, dans les entreprises à partir de 11 salariés. L'ensemble des résultats des votes déterminera le poids, et donc l'influence, de chaque syndicat - sa représentativité - au niveau des Branches et au niveau national.

## MISE EN PLACE D'ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Il existe au niveau régional des commissions régionales interprofessionnelles de l'artisanat (**CPRIA**) dans lesquelles siègent des organisations syndicales dont FO et qui permettent aux salariés de l'artisanat notamment de bénéficier de dispositifs d'activités sociales et culturelles.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, **des commissions paritaires interprofessionnelles pour les salariés des TPE** de tous les autres secteurs d'activité, seront mises en place au niveau régional. Elles seront composées de dix représentants de salariés de TPE et de dix représentants d'employeurs. Les syndicats interprofessionnels, comme FO, pourront y désigner des membres en fonction du nombre de voix obtenues lors des élections TPE.

Ces commissions permettront un **dialogue social spécifique aux TPE** en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle ou encore sur des conflits individuels ou collectifs.

À l'instar des comités d'entreprise, elles pourront **proposer des activités sociales et culturelles.**

## JE RESTE INFORME(E)

Tout au long de l'année 2016, FO mobilise l'ensemble de ses structures - fédérations professionnelles, unions départementales et locales - et de ses militants experts et de terrain - conseillers du salarié, conseillers prud'hommes,... - au plus près des salariés des TPE, pour les informer, les conseiller, répondre à leurs questions et à leurs attentes.

**EN SAVOIR PLUS - NOUS CONTACTER**

**[www.info-tpe.fr](http://www.info-tpe.fr)**

la plate-forme Internet  
des salariés des TPE

et **[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)**



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DES TRAVAUX PUBLICS DU 20 NOVEMBRE 2015

## »» TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### ARTICLE 1.1 : CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente Convention Collective régit en France, à l'exclusion des départements et régions d'Outre-mer et des collectivités d'Outre-mer, 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 ;
- d'autre part, les cadres qu'ils emploient à une activité de Travaux Publics, sur le territoire de la France métropolitaine.

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.

### ARTICLE 1.2 : CHAMP PROFESSIONNEL D'APPLICATION

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 :

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

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins, notamment :

- Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :
  - voirie urbaine ;
  - petits travaux de voirie :
    - \* VRD, chaussées pavées, bordures ;
    - \* signalisation ;

- aménagement d'espaces verts :
  - \* plantations ornementales (pelouses, abords des routes...) ;
  - \* terrains de sports ;
- aménagement de terrains de culture – remise en état du sol :
  - \* drainage, irrigation ;
  - \* captage par puits ou autre ;
  - \* curage de fossés.
- Exécution d'installations d'hygiène publique :
  - réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression ;
  - réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;
  - stations de pompage ;
  - stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;
  - abattoirs ;
  - stations de traitement des ordures ménagères.

#### 55.11 – Construction de lignes de transports d'électricité

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés (X) :

- Construction de lignes de très haute tension.
- Construction de réseaux haute et basse tension.
- Éclairage rural.
- Lignes aériennes de traction électrique et caténaies.
- Canalisations électriques autres qu'aériennes.
- Construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques).
- Lignes de distribution.
- Signalisation, éclairage public, techniques de protection.

- Chauffage de routes ou de pistes.
- Grands postes de transformation.
- Centrales et installations industrielles de haute technicité.

## 55.12 – Travaux d'infrastructure générale

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du sol ou destinés aux grandes communications, notamment :

- Terrassement en grande masse.
- Démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique...
- Construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes.
- Travaux en site maritime ou fluvial :
  - dragage et déroctage ;
  - battage de pieux et palplanches ;
  - travaux subaquatiques...
- Mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation.
- Travaux souterrains.
- Travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

## 55.13 – Construction de chaussées

Sont visées : les entreprises effectuant des travaux de construction des chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plates-formes spéciales pour terrains de sports :

- Terrassement sous chaussée.
- Construction des corps de chaussée.
- Couche de surface (en enrobés avec mise en œuvre seule ou fabrication et mise en œuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...).
- Mise en œuvre de revêtement en béton de ciment.
- Rabotage, rectification et reprofilage.
- Travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

## 55.20 – Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées : les entreprises effectuant des travaux de :

- Fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons...
- Traitement des sols :
  - injection, congélation, parois moulées ;
  - rabattement de nappe, béton immergé...
- Reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

## 55.30 – Construction d'ossature autres que métalliques

Sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé une technicité particulière, par exemple :

- Barrages.
- Ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux.
- Génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie.
- Génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie...
- Silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton.
- Réservoirs, cuves, châteaux d'eau.
- Coupoles, voiles minces.
- Piscines, bassins divers.
- Étanchéité...

## 55.31 – Installations industrielles Montage – Levage

Sont visées : pour partie, les entreprises de Travaux Publics et de Génie Civil qui effectuent des travaux d'installation, de montage ou de levage d'ouvrages de toute nature, notamment métallique, exécutés en site terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :

- Ponts fixes ou mobiles.
- Vannes de barrage.
- Portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux.
- Ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires.
- Ossatures de halls industriels.
- Installations pour la sidérurgie.
- Pylônes, téléphériques.
- Éléments d'ouvrages préfabriqués.

## 55.40 – Installation électrique

À l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées : les entreprises qui effectuent des travaux (X) :

- D'éclairage extérieur, de balisage.
- D'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d'électricité).
- Et pour partie, d'installations industrielles de technique similaire (à l'exception de celles qui, à la date de l'arrêté d'extension, appliquaient une autre Convention Collective que celle des Travaux Publics).

## 55.50 – Construction industrialisée

Sont visées : pour partie, les entreprises de Travaux Publics et de Génie Civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrages par assemblage d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

- Poutres de pont.
- Voussoirs pour tunnel...

## 55.60 – Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées : pour partie, les entreprises exerçant des activités de Génie Civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de Travaux Publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

## 55.70 – Génie climatique

Sont visées : pour partie, les entreprises de Travaux Publics et de Génie Civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité (X).

## (X) Clause d'attribution

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

1. La présente Convention Collective Nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée

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

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

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la date 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 Travaux Publics et Bâtiment

Pour l'application de la présente Convention Collective Nationale, est considérée comme entreprise mixte Travaux Publics et Bâtiment, celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités Travaux Publics telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités Bâtiment 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 Travaux Publics et Bâtiment lorsque le personnel effectuant les travaux correspondant à une ou plusieurs activités Travaux Publics, 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 Travaux Publics se situe entre 40 et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes Travaux Publics et Bâtiment peuvent opter, après accord des représentants du personnel, pour l'application de la présente Convention Collective Nationale ou de celle du Bâtiment.
3. Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la date de l'entrée en vigueur de la présente Convention Collective Nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
4. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités Travaux Publics représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente Convention Collective Nationale n'est pas obligatoirement applicable.

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.

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

## **ARTICLE 1.3 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois (1). À 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 de Cadres 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 de 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.

## **ARTICLE 1.4 : NON-DISCRIMINATION AU TRAVAIL**

Aucun Cadre 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 mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, 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 Cadre 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.

## **ARTICLE 1.5 : HARCÈLEMENT**

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en 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 aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du travail ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

(1) Cette politique a été affirmée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP.

## ARTICLE 1.6 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

### Représentation du personnel

#### Article 1.6.1 : Droit syndical et liberté d'opinion

##### Congé de formation économique, sociale et syndicale

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 Cadre conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, l'employeur et le Cadre 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 Cadres peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

#### Article 1.6.2 : Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des Cadres 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 10 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.

#### Article 1.6.3 : Participation aux commissions paritaires nationales

Conformément à l'article L. 2232-8 du Code du travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de Travaux Publics aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou 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.

## **Article 1.6.4 : Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels**

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 réglée 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.

## **Article 1.6.5 : Délégués du personnel et comités d'entreprise**

La représentation des Cadres par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

## **»» TITRE II – CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 2.1 : ENGAGEMENT**

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 le Cadre.

Une notice explicative des modalités d'indemnisation du Cadre en cas d'arrêt de travail lui est remise à cette occasion.

### **ARTICLE 2.2 : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. Le Cadre bénéficiera d'un délai de réflexion d'1 mois à défaut d'autre délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus, et si l'employeur décide de procéder au licenciement du Cadre, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

### **ARTICLE 2.3 : PÉRIODE D'ESSAI**

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois, renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La tenue d'un entretien entre l'employeur et le salarié est recommandée au moment du renouvellement. Cet entretien pourra intervenir à l'initiative du salarié.

En cas d'embauché dans l'entreprise à la suite d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au moins 1 semaine d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence.
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.
- 2 semaines après 1 mois de présence.
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Pendant le délai de prévenance le salarié a le droit de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 7.3 de la présente Convention.

La profession s'engage à promouvoir l'accompagnement des salariés au cours desdites périodes d'essai afin de leur permettre une meilleure insertion dans l'entreprise. Cet accompagnement sera réalisé par un salarié référent.

## ARTICLE 2.4 : DÉLÉGATION DE POUVOIRS

Les entreprises formalisent à partir du niveau B1, par un écrit les délégations de pouvoirs données aux Cadres, indiquant de manière précise :

- 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 mêmes règles s'appliquent aux subdélégations.

## ARTICLE 2.5 : EMPLOI DE PERSONNEL TEMPORAIRE ET/OU EMPLOI DE PERSONNEL SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

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 Cadres embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le Cadre titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficie également de l'indemnité compensatrice de congés payés au

titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement. Cette indemnité est versée par la Caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

## »» TITRE III – CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION DURÉE DU TRAVAIL

### CHAPITRE III-1 : CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

Les règles relatives à la classification et à la rémunération sont contenues :

- Dans l'annexe V de la présente Convention Collective.
- À l'article 3.3 de la présente Convention Collective en ce qui concerne la majoration obligatoire du salaire minimum conventionnel des Cadres titulaires d'une convention de forfait annuel en jours.

### CHAPITRE III-2 : DURÉE DU TRAVAIL

#### ARTICLE 3.1 : ORGANISATION ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

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 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).

#### ARTICLE 3.2 : TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

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.

## ARTICLE 3.3 : CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS

**3.3.1.** Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail, les Cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les Cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du Cadre 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 Cadres ayant plus de 5 ans 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 Cadres 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 Cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

**3.3.2.** Le contrat de travail ou son avenant signé par le Cadre devra préciser :

- Les caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le Cadre 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 du Cadre 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 de Cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

**3.3.3.** 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.

**3.3.4.** Les Cadres 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 de travail du Cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le Cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

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 au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, 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 du Cadre 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 du Cadre 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 l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre lors de modifications importantes dans les fonctions du Cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 3.3.1. 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 l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

**3.3.5.** Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du Cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majorée de 15 %.

**3.3.6.** La rémunération forfaitaire versée mensuellement au Cadre 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 le Cadre 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.

## ARTICLE 3.4 : TRAVAIL DE NUIT HABITUEL

**3.4.1.** Est considéré comme travailleur de nuit, le Cadre 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. 3122-29 du Code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une autorisation de l'inspection du travail) peut substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

**3.4.2.** Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de Cadres 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 Cadres au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

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

**3.4.3.** Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires, la durée maximale quotidienne de travail effectif des Cadres de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les Cadres de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 3122-9 du Code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'article L. 3122-35 du Code du travail.

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, le Cadre 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. 3122-12 du Code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des Cadres 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. 3122-9 et notamment la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

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

L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé aux articles D. 3121-7 et suivants du Code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

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

**3.4.5.** Les Cadres travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

- Transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner leur domicile.
- Indemnité de panier.
- Pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant au Cadre de se restaurer et de se reposer.

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

**3.4.6.** Les Cadres travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux articles L. 3122-43 et L. 3122-37 du Code du travail.

**3.4.7.** 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 Cadre d'une personne dépendante, le Cadre peut demander son affectation à un poste de jour.

**3.4.8.** Les salariées Cadres de nuit enceintes, dont l'état a été médicalement constaté ou qui ont accouché, bénéficient sur leur demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article L. 1225-9 du Code du travail.

**3.4.9.** Les Cadres de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris 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 D. 2323-7 du Code du travail.

**3.4.10.** Aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour embaucher un Cadre à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un Cadre 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 Cadres travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

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

## »» TITRE IV – CONGÉS PAYÉS AUTORISATIONS D'ABSENCE JOURS FÉRIÉS

### ARTICLE 4.1 : CONGÉS PAYÉS

Les Cadres ont droit à un congé payé dont la durée est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à 1 mois de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du Code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés 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<sup>er</sup> avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

À défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril.

Les jours de congés payés dont bénéficient les Cadres 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 1,20 mois.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article L. 3141-19 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, une semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

#### Article 4.1.1 : Congés payés d'ancienneté

Au-delà des jours de congé légaux et de fractionnement, les Cadres bénéficient de jours de congés payés d'ancienneté, aux conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables pour les Cadres 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 Cadres 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 congé supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise seront pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

#### Article 4.1.2 : Prime de vacances

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, acquis sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail, est versée aux Cadres 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 congé.

#### Article 4.1.3 : Dates de départ en congé

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 départs sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1<sup>er</sup> avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les Cadres dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

En tout état de cause, les conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander au Cadre intéressé que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués 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, le Cadre intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 4.1 de la présente Convention, de 2 jours ouvrables de congé payé 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 au titre du fractionnement prévus par l'article L. 3141-19 du Code du travail, restent à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé, 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 congé, le Cadre est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, 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.

#### **Article 4.1.4 : Absences pour maladie, accident ou congé de maternité**

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 5.4 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 le Cadre 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. 3141-5 du Code du travail.

#### **ARTICLE 4.2 : AUTORISATIONS D'ABSENCE**

Le Cadre 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 : 4 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 sœurs ou belles-sœurs, 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 à l'article L. 1225-17 du Code du travail.

#### **ARTICLE 4.3 : JOURS FÉRIÉS**

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

### **»» TITRE V – PROTECTION SOCIALE**

#### **ARTICLE 5.1 : RÉGIME OBLIGATOIRE DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

Les Cadres sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle (2) instituée à cet effet.

#### **ARTICLE 5.2 : RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

Tout Cadre est affilié par son employeur à un régime de prévoyance souscrit auprès d'un ou de plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, compagnie d'assurance ou mutuelle).

(2) – À la Caisse de Retraite du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP RETRAITE) ;

– À la Caisse Nationale de Retraite du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries Graphiques (CNRBTPIG).

Le régime de prévoyance garanti au personnel Cadre les prestations de base définies, rappelées en annexe VII, par les partenaires sociaux dans les règlements de l'institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics – catégorie Cadres, et faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations de ce régime de base, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

## ARTICLE 5.3 : SUBROGATION

L'entreprise fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

Si les conditions réglementaires ne sont pas réunies, l'employeur remet pour signature au Cadre un formulaire de subrogation.

Le montant total des prestations visées à l'article 5.4 ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le Cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au Cadre concerné.

## ARTICLE 5.4 : PRESTATIONS MALADIE

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.

A) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couverts par la législation de Sécurité Sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout Cadre sans condition d'ancienneté ;

B) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels, de tout Cadre justifiant d'une année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les prestations suivantes seront dues :

1) Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur versera au Cadre l'intégralité de ses appointements mensuels, dans les conditions prévues à l'article 5.3 ;

2) À partir du 91<sup>e</sup> jour, le Cadre sera couvert par un régime de prévoyance garantissant des prestations d'indemnités journalières équivalentes à celles du régime de base de prévoyance des Cadres, telles que définies à l'article 5.2.

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

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 ne seront faits qu'à titre d'avances sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage lui-même 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.

## ARTICLE 5.5 : DISPONIBILITÉ

Lorsque le temps donnant droit aux allocations stipulées à l'article précédent est écoulé, le Cadre dont l'état de santé nécessite certains soins supplémentaires ou une convalescence peut, sur sa demande, être mis en disponibilité sans rémunération et sur production d'un certificat médical à renouveler, pendant une période maximum d'une année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait et aux mêmes conditions, sauf inaptitude intervenue pendant ce temps.

Après une année de mise en disponibilité, le Cadre peut être licencié. Il bénéficie dans ce cas de l'indemnité de licenciement prévue au Titre VII calculée sur l'ancienneté qu'il avait acquise à la date de sa mise en disponibilité.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours de l'année de disponibilité, un licenciement pour fin de chantier ou un licenciement pour motif économique ou une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur en application des articles 7.6 et suivants de la présente Convention.



## ARTICLE 5.6 : MATERNITÉ

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 comme relevant de la grossesse ou des couches, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées, dans les conditions prévues à l'article 5.3, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

## ARTICLE 5.7 : PATERNITÉ ET ACCUEIL DE L'ENFANT

Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 4.2 de la présente Convention.

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

Le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande 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.

## »» TITRE VI — DÉPLACEMENTS

### CHAPITRE VI.1 : DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENTS DE RÉSIDENCE EN FRANCE À L'EXCLUSION DES DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS D'OUTRE-MER ET DES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER

#### ARTICLE 6.1.1 : DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS

Les Cadres qui effectuent à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels, 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 au Cadre 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 le Cadre, en tenant compte des voyages prévus à l'article suivant.

#### ARTICLE 6.1.2 : DÉPLACEMENT CONTINU

Le Cadre 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.

#### ARTICLE 6.1.3 : VOYAGES DE DÉTENTE HEBDOMADAIRES

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

Lorsqu'un Cadre, 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 congé, ce voyage compte comme voyage de détente. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente part du jour du retour de congé.

#### ARTICLE 6.1.4 : PAIEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

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.

## ARTICLE 6.1.5 : MALADIE, ACCIDENT OU DÉCÈS PENDANT LE DÉPLACEMENT

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un Cadre 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 Cadre 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.

## ARTICLE 6.1.6 : MOYENS DE TRANSPORT, ASSURANCE

En de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférant 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 Cadre 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.

## ARTICLE 6.1.7 : CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

En cas de changement de lieu d'emploi comportant changement de lieu de résidence fixe accepté par le Cadre, 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, le Cadre est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite d'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 le Cadre à son logeur, dans la limite de 3 mois de loyer.

## ARTICLE 6.1.8 : RETOUR À LA RÉSIDENCE INITIALE

Tout Cadre qui, après un changement de résidence imposé 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, le Cadre 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 occasionné son retour au point de départ.

Lorsqu'un Cadre 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 congé 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.

En cas de décès du Cadre 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.

## CHAPITRE VI.2 : DÉPLACEMENTS DANS LES DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS D'OUTRE-MER ET LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET HORS DE FRANCE

### ARTICLE 6.2.1 : CHAMP D'APPLICATION

Les Cadres qui ont travaillé pendant au moins 3 mois dans un 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 Cadres mutés dans l'entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 6.2.8 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.

## ARTICLE 6.2.2 : ASSURANCE ET GARANTIES COLLECTIVES

L'entreprise assure au Cadre 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.

### SECTION 1 — DÉPLACEMENTS INFÉRIEURS À 3 MOIS

#### ARTICLE 6.2.3 : LETTRE DE MISSION

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en métropole, de la Convention Collective des Travaux Publics restent applicables.

Une lettre de mission sera remise au Cadre amené à effectuer un déplacement compris entre 1 et 3 mois.

Cette lettre que le Cadre 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, une indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

### SECTION 2 — DÉPLACEMENTS SUPÉRIEURS À 3 MOIS

#### ARTICLE 6.2.4 : AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif du Cadre, 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.

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition du Cadre pendant un délai suffisant une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où le Cadre 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 comporter 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 du Cadre 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 de 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 le Cadre 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'annexe VII.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 1 an, sauf accord du Cadre.

## **ARTICLE 6.2.5 : ASSISTANCE AU CADRE ET À SA FAMILLE**

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

## **ARTICLE 6.2.6 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

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

Le rapatriement du Cadre 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 du Cadre, 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 le Cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

## **ARTICLE 6.2.7 : RETOUR EN MÉTROPOLE**

À son retour en métropole, le Cadre 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 le Cadre 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.

## **ARTICLE 6.2.8 : DÉTACHEMENT DANS UNE AUTRE ENTREPRISE**

Lorsqu'un Cadre 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 Cadres 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, le Cadre 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 du Cadre, des dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail concernant le droit au rapatriement, au maintien de l'emploi, au préavis et à l'indemnité de licenciement. L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service du Cadre au sein de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, le Cadre 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.

## »» TITRE VII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 7.1 : DURÉE DU PRÉAVIS EN DEHORS DE LA PÉRIODE D'ESSAI

En cas de licenciement autre que pour faute grave, la durée du préavis est fixée à 2 mois si le Cadre a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 3 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

### ARTICLE 7.2 : INDEMNITÉ DE PRÉAVIS

En cas de licenciement, le Cadre 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.

### ARTICLE 7.3 : AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant la période de préavis, le Cadre 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 du Cadre, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque. Pendant ces absences la rémunération est maintenue.

#### Licenciement

### ARTICLE 7.4 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Sauf en cas de licenciement pour faute grave et sous réserve d'une indemnité légale plus favorable, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée au Cadre licencié qui, n'ayant pas 65 ans

révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 7.11, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un Cadre de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 7.7.

### ARTICLE 7.5 : MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté du Cadre telle que définie à l'article 7.11, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 3/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 6/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 15 mois.

En cas de licenciement d'un Cadre 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 %.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle du Cadre pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du douzième 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 du Cadre pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par le Cadre au cours de ces 12 mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute versée par l'employeur afférente à cette période.

### ARTICLE 7.6 : MISE À LA RETRAITE

#### Mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un Cadre ayant atteint l'âge mentionné au 1<sup>o</sup> de l'article L. 351-8 du Code de la sécurité sociale sous réserve des septième à neuvième alinéas de l'article L. 1237-5 du Code du travail

ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail.

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

## ARTICLE 7.7 : MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

Sous réserve d'une indemnité légale plus favorable, les Cadres mis à la retraite 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 du Cadre et calculée à raison de :

- 2/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5/10<sup>e</sup> 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 12 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.11 et 7.5 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.

## ARTICLE 7.8 : DURÉE DU PRÉAVIS

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

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

### Départ à la retraite

## ARTICLE 7.9 : DÉPART À LA RETRAITE À L'INITIATIVE DU CADRE

Le Cadre ayant atteint l'âge fixé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale 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.

Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie de la justification de la liquidation de sa retraite à compter de la cessation de son emploi.

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

- 1,5/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 3/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.11 et 7.5 de la présente Convention.

## ARTICLE 7.10 : PRÉAVIS

Le préavis est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1234-1 du Code du travail à :

- 1 mois si le Cadre justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois si le Cadre justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Le Cadre 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.

### Dispositions communes

## ARTICLE 7.11 : DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ

On entend par ancienneté du Cadre le temps pendant lequel le Cadre a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé

hors métropole ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son entreprise et avec accord de la nouvelle entreprise quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable (départ à la retraite ou démission) 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 I<sup>er</sup> de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I<sup>er</sup> 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 ;
  - et plus généralement, toutes les périodes dont le Code du travail prévoit qu'elles doivent être prises en compte au titre de l'ancienneté pour le calcul des droits.

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

Si un Cadre 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 le Cadre 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 deux entreprises.

## **ARTICLE 7.12 : ENGAGEMENTS SUCCESSIFS**

Le Cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou en cas de mise à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 7.11, 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 ou en cas de mise 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 de l'article 7.5 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

## **ARTICLE 7.13 : DÉCLASSEMENT**

Tout changement de qualification au sens de la présente Convention Collective (titre III), entraînant déclassement ou diminution de rémunération, convenu entre le Cadre et son entreprise, sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu, à titre de dommages et intérêts, au versement de l'indemnité de licenciement et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article 7.12.

## **»» TITRE VIII AUTRES DISPOSITIONS**

### **ARTICLE 8.1 : BREVETS D'INVENTION**

Les inventions des Cadres 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 Cadre 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 du Cadre 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, le Cadre 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 le Cadre 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 du Cadre dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. Le Cadre ou, le cas échéant, ses ayants droit est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

## ARTICLE 8.2 : OBLIGATIONS MILITAIRES

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un Cadre 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 Cadres seront rémunérés normalement par leur employeur.

## »» TITRE IX DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 9.1 : PROCÉDURE DE CONCILIATION

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 une, 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.

### ARTICLE 9.2 : DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION

La présente Convention Collective entrera en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires ou adhérentes 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 l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La Convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée d'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. 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 des Travaux Publics 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 l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

## **ARTICLE 9.3 : ABROGATION**

À la date de son entrée en vigueur, la présente Convention Collective Nationale abroge et se substitue en ce qui concerne les Cadres, aux dispositions de l'accord collectif national du 29 octobre 1986 sur les conditions de l'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés, et dans toutes leurs dispositions à la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 1<sup>er</sup> juin 2004, à l'exception de ses annexes et avenants.

## **ARTICLE 9.4 : ADHÉSION**

Toute organisation représentative au plan national non signataire de la présente Convention Collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et

de l'emploi où elle aura été déposée. L'adhésion est notifiée aux signataires de la Convention et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

## **ARTICLE 9.5 : DÉPÔT**

Le texte de la présente Convention sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 et D.2231-3 du Code du travail.

## **ARTICLE 9.6 : FORCE OBLIGATOIRE DE LA PRÉSENTE CONVENTION**

Dans les matières relevant des titres I, II, III (chapitre III-1 à compter du 1<sup>er</sup> février 2013 pour l'article 3.3 du chapitre III-2), IV, V, VI (chapitre VI-1), VII, VIII, IX, 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.

Fait à Paris, le 20 novembre 2015  
En 14 exemplaires

**Le texte intégral de la convention collective  
ainsi que ses annexes  
se trouvent sur le site de la Fédération :  
[foconstruction.com](http://foconstruction.com)**



## ACTE DE CANDIDATURE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Je soussigné(e)

Nom et prénom : .....

Entreprise : Nom et adresse : .....

.....

Emploi, fonction : .....

Adresse personnelle : .....

.....

Téléphone : ..... Courriel : .....

Déclare me porter candidat(e) aux élections professionnelles sous l'étiquette **Force Ouvrière** en tant que :

- Titulaire     Suppléant(e)
- Au Comité d'Entreprise Délégués
- du Personnel Délégation Unique
- du Personnel

Date et signature : .....

**À remettre au responsable FORCE OUVRIÈRE de votre lieu de travail ou à la :**

**Fédération Générale Force Ouvrière**  
**170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10**  
**Tél. : 01 42 01 30 00 – Fax : 01 42 39 50 44**  
**Site internet : [www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)**



# ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

 **PRO BTP**  
GROUPE



# ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

## BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom et prénom : .....

Entreprise : Nom et adresse : .....

Adresse : .....

.....

Profession : .....

\* Entreprise : .....

\* Code NAF : ..... \* N° SIRET : .....

\* Convention Collective appliquée dans l'entreprise : .....

.....

(\* voir fiche de paie)

Déclare adhérer à la **Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

Date : .....

Signature,

**À remettre à un délégué FORCE OUVRIÈRE, ou à retourner à :**

**Fédération Générale FO Construction**  
**170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10**  
**Email : [secretariatfobtp@orange.fr](mailto:secretariatfobtp@orange.fr)**  
**Site internet : [www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)**