



CCN BATIMENT : CE QUI CHANGE

1 STRUCTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE :

ARTICLE I-7 : NEGOCIATION D'ENTREPRISE

Les entreprises peuvent conclure des accords, selon les modalités et dans les domaines prévus par la législation en vigueur, en particulier pour adapter l'organisation du travail à leurs contraintes.

Dans tous les cas, la négociation doit respecter les principes suivants :

- Communication des informations utiles à la négociation aux membres de la délégation salariale ;
- Communication aux membres de la délégation salariale, par l'employeur, du projet issu de la négociation ou, en cas de négociation conformément aux articles L 2232-21 ou 2232-23 du code du travail, du projet élaboré par l'employeur ;
- Application d'un délai de réflexion de 15 jours au minimum entre la communication du projet d'accord et sa signature par la délégation salariale. En cas d'application des articles L 2232-21 ou 2232-23 précités, un délai de quinze jours s'applique avant l'organisation du référendum.

Nouvel article qui n'avait, à notre connaissance, jamais été abordé dans les négociations avant les séances des 14 février et 07 mars. Cet article donne la possibilité aux entreprises de faire des accords d'entreprise dérogatoire dans tous les domaines permit par la loi, même dans ceux qui aurait pu être verrouillés par la CCN.

2 DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL :

ARTICLE III-13 : CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La durée légale du travail effectif des ouvriers du Bâtiment est de 35 heures par semaine. Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de **265 heures par salarié**.

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

Le contingent d'heures supplémentaires passe 180 heures maximum à 300 heures.

ARTICLE III-25 : EQUIPES DE SUPPLEANCE DE FIN DE SEMAINE

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en œuvre 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 ouvriers 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.

Création d'équipes de suppléances de fin de semaine et précision des modalités. Il n'y a aucune précision sur la finalité de ces équipes de suppléances, ni sur leur objectif, rémunération et organisation de travail. Est-ce que ces salariés seraient appelés à ne travailler que les fins de semaines et ce pendant six mois ?

ARTICLE III-31 : TRAVAIL DE NUIT HABITUEL

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.

III-311 Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ouvrier 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 3122-15 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement 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.

III-312 Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ouvriers 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 social et économique, s'il en existe, sera consulté sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

III-313 Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles III-23 et III-25 de la présente convention collective, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ouvriers 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 3122-7 du code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'article L 3122-7 et 3122-18 du code du travail.

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, l'ouvrier 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 3122-3 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ouvriers 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 3122-7, 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.

III-314 Les ouvriers 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 III-23 et III-25. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions de la contrepartie obligatoire en repos visée à l'article L 3121-37 du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

III-315 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 du comité social et économique, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1^{er} mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles III-23 et III-25.

III-316 Les ouvriers travaillant habituellement de nuit bénéficieront obligatoirement des garanties suivantes :

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

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

III-317 Les ouvriers travaillant la nuit bénéficient d'un suivi individuel régulier de leur état de santé ainsi que des garanties définies aux articles L 3122-12 et 3122-13 du code du travail.

III-318 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'ouvrière 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 1225-9 du code du travail.

III-319 Les ouvriers 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 social et économique, s'il en existe, au cours de la consultation sur la politique sociale prévue à l'article L 2312-26 du code du travail.

III-320 Aucune considération du sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ouvrier à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un ouvrier 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 ouvriers travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

III-321 Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article IV-14, ni de l'article IV-15, ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation du comité social et économique, s'il en existe.

Création de la notion de travail de nuit habituel, reprend les textes légaux sur les travailleurs de nuit. Une possibilité de modifier par accord d'entreprise les horaires de référence autour de l'horaire 21 heures 6 heures et la majoration applicable à ces heures de nuits fera l'objet d'un accord d'entreprise, possibilité de dumping social.

3 REMUNERATION :

ARTICLE IV-1 : SALAIRE MENSUEL

IV-11 Le salaire mensuel constitue la rémunération des ouvriers du Bâtiment pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Par conséquent, aucune prime ou indemnité conventionnelle au titre de la pénibilité, de risque ou de travaux particuliers ne leur est due, en sus du salaire mensuel, pour les travaux qu'ils effectuent à ce titre, sous réserve des primes expressément prévues dans les avenants locaux annexés à la présente convention, conformément à l'article L.2253-2 du code du travail.

Sous réserve des dispositions des alinéas IV-22 et IV-23 ci-dessous, seules les heures de travail effectif donnent lieu à rémunération.

Nouvelle écriture, l'ancienne étant :

IV-11 Le salaire mensuel constitue la rémunération des ouvriers du bâtiment pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Par conséquent, aucune prime ou indemnité conventionnelle ne leur est due en sus du salaire mensuel, pour les travaux qu'ils effectuent à ce titre.

Seules peuvent exister des primes versées pour des travaux occasionnels représentant des conditions de travail particulières telles que les primes d'insalubrité, de pénibilités ou de nuisance particulière, fixées à l'échelon régional, visées à l'article 1.31.4.

Cette réécriture correspond à une suppression de l'ensemble des primes régionales ou départementales.

IV-14 Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ouvrier est appelé à travailler soit de nuit (entre 21 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

Les majorations pour travail exceptionnel, de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne se cumulent pas entre elles ni 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.

Ces dispositions ne sont pas applicables, notamment, aux ouvriers travaillant habituellement à des activités de maintenance, entretien, dépannage ou soumis à astreinte, pour lesquels le contrat de travail règle la situation particulière, ni aux travaux programmés de nuit visés à l'article IV-15.

IV-15 Dans le cas d'une intervention programmée incluant des heures de nuit, pour assurer la continuité des activités de l'entreprise ou pour répondre aux exigences de réalisation de marchés, d'une durée supérieure à 3 jours calendaires, les heures effectuées de 21 heures à 6 heures sont majorées de 25 %.

Exceptions à la majoration de 100 % pour le travail de nuit qui englobe la quasi-totalité des cas de recours au travail de nuit et qui prévoit une majoration de 25 % . Cette majoration de 100 % deviendra vraiment l'exception.

4 DROIT SYNDICAL :

VII-43 Les désignations des représentants de salariés au sein de ces commissions sont faites par le niveau national.

En outre, la participation des salariés siégeant dans les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) est régie par l'accord du 13 juillet 2004 « *Emploi – Formation – Qualification : missions, organisation, fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du Bâtiment et des Travaux publics* ».

Précisions sur le fait que les OS ont la prérogative de la désignation de leurs représentants, c'est mieux en l'écrivant et ça devrait mettre fin aux participations « sauvages » aux paritaires régionales.

ARTICLE VII-8 : DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES

VII-71 Afin de promouvoir l'engagement syndical, tout ouvrier exerçant des responsabilités syndicales, dans l'entreprise ou au sein de commissions paritaires de la branche Bâtiment, doit bénéficier d'un déroulement de carrière normal, correspondant au développement de ses compétences et à des situations professionnelles comparables à sa situation. Il bénéficiera, lors de sa prise de mandat, d'un entretien destiné à identifier les contraintes spécifiques en résultant, à intégrer dans son activité professionnelle.

VII-72 Tout ouvrier exerçant des responsabilités syndicales telles que mentionnées ci-dessus, pourra, s'il en fait la demande, bénéficier d'un entretien au moins une fois par an pour évoquer les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son activité professionnelle, qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que son évolution professionnelle.

Mise en place des lois EL KOMHRI et des ordonnances MACRON à minima.

5 DEPLACEMENTS :

ARTICLE VIII-13 – ZONES CONCENTRIQUES

Il est institué un système de zones concentriques dont les limites sont distantes entre elles de 10 km mesurés au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire.

Fin de la notion de distance à vol d'oiseau, remplacement par la distance réelle.

ARTICLE VIII-14 : POINT DE DÉPART DES PETITS DÉPLACEMENTS

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

Lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système des zones concentriques prévu ci-dessus, pour les salariés embauchés sur le chantier, le point de départ est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.

Dans les autres cas et sous réserve des dispositions relatives au grand déplacement, il pourra être créé des zones au-delà de la zone 5 par avenant régional¹, comme prévu à l'article VIII-13, ou, à défaut, au niveau de l'entreprise. Le montant des indemnités correspondantes sera fixé à un niveau supérieur à celui de la zone 5.

Possibilité de créer, par accord d'entreprise, des zones au-delà de la zone 5 et avant le grand déplacement.

ARTICLE VIII-15 : INDEMNITÉ DE REPAS

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser l'ouvrier mis pour des raisons de services, dans l'impossibilité de regagner son domicile et qui prend son déjeuner en dehors de sa résidence habituelle, du supplément de frais ainsi occasionné.

¹ Ou, exceptionnellement, départemental. Dans ce cas, il est souhaitable que la négociation des avenants relatifs aux indemnités de petits déplacements découlant de la présente convention intervienne à terme à l'échelon régional.

Reformulation complexe et difficilement compréhensible de l'indemnité de repas, on peut supposer que cette formulation permettra à l'employeur de contester le fait de devoir payer cette indemnité.

ARTICLE VIII-17 : INDEMNITÉ DE TRAJET

En contrepartie de la mobilité du lieu de travail, inhérente à l'emploi sur chantier, l'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser forfaitairement l'amplitude que représente pour l'ouvrier le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le chantier avant le début de la journée de travail et d'en revenir après la journée de travail.

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

Redéfinition complète de l'indemnité de trajet pour tenir compte de la jurisprudence qui commençait à dire que comme étant une sujétion pour se rendre sur le chantier, elle était due à tout le monde y compris à ceux qui étaient payés en temps de travail.

CHAPITRE II. – GRANDS DÉPLACEMENTS

ARTICLE VIII-21 : DÉFINITION DE L'OUVRIER OCCUPÉ EN GRAND DÉPLACEMENT

Est en grand déplacement l'ouvrier envoyé sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit – compte tenu des moyens de transport en commun utilisables ou des moyens de transport mis à sa disposition, ainsi que des risques routiers – de regagner chaque soir le lieu de sa résidence, situé dans la métropole, et qui loge sur place.

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

Restriction de la définition des grands déplacements :
Suppression de l'expression « est réputé en grands déplacements » remplacement par est ;
Intégration des moyens de transports mis à la disposition du salarié et du risque routier ;
Mise en place de l'obligation de loger sur place.

6 CLASSIFICATION :

XII-42 Les ouvriers titulaires d'un brevet professionnel, d'un brevet de technicien, d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'Éducation Nationale) seront classés, dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement, en niveau III, position 1, coefficient 210.

Restriction aux seuls diplômes concernant la profession pour la prise en compte de la classification.