

ACCES AU DROIT



Secteur d'activité : BATIMENT (ouvriers)



Sources :

- CCN des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990 - IDCC n° 1596 (en vigueur étendue)
- CCN des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990 - IDCC n° 1597 (en vigueur étendue)
- *Code du travail*

SOMMAIRE

1. Thématique « contrat de travail »	3
1.1. Je viens d'être recruté par une entreprise du BTP sous contrat à durée indéterminée (CDI). Comment doit être formalisé mon engagement ?	3
1.2. Dans le cadre de ce CDI, suis-je soumis à une période d'essai ? Quelle est sa durée ?	4
2. Thématique « Temps de repos »	4
2.1. Quels sont mes droits à congés payés ?	4
2.2. Quand et comment puis-je prendre mes congés payés ?	5
2.2. Ai-je droit à une prime de vacances ?	6
2.3. Peut-on m'imposer de travailler pendant un jour férié et avec quelles compensations ?	6
3. Thématique « déplacements »	7
3.1. Comment est indemnisé l'ouvrier en « petits déplacements » ?	7
3.2. Et en cas de « grands déplacements » ?	8
3.3. Qu'en est-il des frais liés au transport pour se rendre sur un chantier éloigné ?	9
3.4. Puis-je revenir à mon lieu de résidence alors que je suis en situation de « grand déplacement » ? Si oui, à quelles conditions ?	9
4. Thématique « Durée du travail »	10
4.1. Je travaille à temps complet. Quels jours de la semaine vais-je devoir travailler ?	10
4.2. Comment seront rémunérées mes heures supplémentaires ?	10
4.3. Que se passe-t-il en cas d'intempéries empêchant le travail ?	11
4.4. Dois-je récupérer les heures de travail perdues en cas d'intempéries ?	11
5. Thématique « Santé et sécurité »	12
5.1. Quelles installations sanitaires l'employeur doit-il installer sur les chantiers ?	12
5.2. Quelles sont ses obligations s'agissant de la tenue de travail ?	12
6. Thématique « Maladie »	13
6.1. Mon médecin traitant m'a prescrit un arrêt de travail : quelles sont mes obligations vis-à-vis de mon employeur ?	13
6.2. Et en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ?	13
6.3. L'employeur peut-il me licencier en raison de mon absence pour maladie ?	13
6.4. J'ai 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 7 jours. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?	14
6.5. Je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?	14
7. Thématique « Conclusion et rupture du contrat de travail »	15
7.1. Je veux démissionner. Dois-je respecter un préavis ?	15
7.2. Et si je suis licencié ?	15
7.3. En cas de rupture du contrat de travail, ai-je droit à des heures pour rechercher un autre emploi ?	15
7.4. En qu'en est-il de l'indemnité de licenciement ?	16
7.5. Mon employeur peut-il me licencier à la fin du chantier ?	16

Avertissement :

1. La révision des conventions collectives des ouvriers du bâtiment (IDCC 1596 et 1597) a été signée le 7 mars 2018 sous la forme de deux avenants concernant, pour l'un, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et, pour l'autre, celles de plus de 10 salariés. Ces avenants, applicables au 1^{er} juillet 2018 dans les entreprises adhérentes des organisations patronales signataires (à savoir la CAPEB, la FFB, la FFIE et la SCOP BTP), ont été suspendues par suite d'un arrêt de la Cour d'appel de Paris en date du 10 janvier 2019. A compter de la signification de cette décision, les anciennes conventions collectives sont redevenues applicables. Depuis de nouvelles négociations sont intervenues, mais les avenants conclus ont fait l'objet d'une opposition syndicale. Les deux conventions collectives du 8 octobre 1990 demeurent donc en vigueur.

2. La branche a privilégié une approche catégorielle avec quatre textes conventionnels : l'un applicable aux ETAM, l'autre aux cadres, les deux derniers visant les ouvriers suivant la taille de l'entreprise. Seuls ces textes seront ici présentés. Dans la mesure où sur les thématiques traitées, les dispositions prévues sont identiques, elles seront présentées ensemble sans rappel de la distinction suivant la taille de l'entreprise.

1. Thématique « contrat de travail »

1.1. Je viens d'être recruté par une entreprise du BTP sous contrat à durée indéterminée (CDI). Comment doit être formalisé mon engagement ?

Au plus tard dans les huit jours qui suivent l'embauche, l'employeur remet au nouvel embauché un document comprenant, outre l'identité des parties, la date d'embauche, l'emploi, la qualification et le coefficient hiérarchique du salarié, ainsi que le montant de son salaire mensuel. Il indique également : l'horaire de travail hebdomadaire de référence correspondant, son taux de salaire horaire et le mode de déduction pour une heure de travail non effectuée, la convention collective applicable, le nom des Caisses de Prévoyance et de Retraite Complémentaire où sont versées les cotisations, ainsi que l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L. 8261-1 du Code du Travail (CCN, Titre 2, art. 2-3).

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

Ce formalisme conventionnel constitue le seul cadre de référence puisque la loi ne prévoit pas la nécessité d'un contrat de travail écrit pour un engagement à durée indéterminée. Son respect devrait permettre de considérer que l'employeur a satisfait à son obligation d'information au titre de l'article L. 1221-5-1 du Code du travail. Cette disposition, issue de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, impose en effet à l'employeur de remettre au salarié un document écrit contenant « les informations principales relatives à la relation de travail ». Un décret à venir doit en établir la liste, mais elle devrait recouvrir les mentions obligatoires définies par la disposition conventionnelle



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

1.2. Dans le cadre de ce CDI, suis-je soumis à une période d'essai ? Quelle est sa durée ?

Les deux conventions de branche prévoient une période d'essai d'une durée maximale de 3 semaines pour un ouvrier (CCN, Titre 2, art. 2-4). Cette durée est plus courte que la durée maximale légale fixée à 2 mois (C. trav. art. L. 1221-19). La disposition conventionnelle étant antérieure à l'entrée en vigueur de la disposition légale, elle ne peut recevoir application car la loi a un caractère impératif en pareille hypothèse (C. trav. art. L. 1221-22). La durée maximale de la période d'essai est donc fixée à 2 mois.

En d'autres termes, il est possible pour l'employeur de fixer une période d'essai dont la durée est supérieure à 3 semaines, dans la limite de 2 mois.

La lettre d'engagement ne peut pas prévoir de renouvellement, la faculté n'étant pas ouverte par les conventions collectives (C. trav. art. L. 1221-21).



Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai relèvent de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.

2. Thématique « Temps de repos »

2.1 Quels sont mes droits à congés payés ?

La convention collective reprend les dispositions légales et octroie aux ouvriers du bâtiment des congés payés d'une durée maximale de 30 jours ouvrables (autres que dimanche et jours fériés), calculés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (CCN, Titre V, Chap. V-2, art. 5-22 et C. trav. art. L. 3141-3). Elle précise en revanche que 150 heures de travail sont équivalentes à un mois de travail effectif, ce qui vient en complément de la disposition légale qui ne prévoit d'équivalence que pour des périodes de quatre semaines ou de 24 jours de travail. Ainsi, 2,5 jours ouvrables seront acquis par tranche de quatre semaines, 24 jours de travail ou 150 heures de travail.

Aucune période de référence pour l'acquisition des congés payés n'a été conventionnellement fixée par la branche, de sorte qu'à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le sujet, il y a lieu d'appliquer la règle de l'article R. 3141-4 du Code du travail et de fixer le point de départ de la période au 1^{er} avril.

A la différence des cadres et des employés, techniciens et agents de maîtrise, les ouvriers

ne bénéficient pas de jours de congés supplémentaires d'ancienneté mais le montant de l'indemnité de congés payés est majoré à compter de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, de l'équivalent de 2 jours, puis de 4 jours à compter de 25 ans d'ancienneté et de 6 jours à compter de 30 ans (CCN, Titre 5, Chap. V-2, art. 5-24).

La loi accorde 2 jours de congés supplémentaires aux salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente par enfant à charge (l'enfant à charge est celui vivant au foyer du salarié et de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou sans condition d'âge s'il est handicapé), congé



réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Les salariés ayant 21 ans et plus ont droit au même avantage sans toutefois que la durée totale des congés, c'est-à-dire les congés supplémentaires et les congés payés annuels, n'excèdent la durée maximale de congés de 30 jours ouvrables (C. trav. art. L. 3141-8).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

2.2. Quand et comment puis-je prendre mes congés payés ?

Les congés payés doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante (CCN, Titre V, Chap. V-2, art. 5-21). La prise des congés peut se faire dès l'embauche (C. trav. art. L. 3141-12).

Selon la convention collective, les congés payés se décomposent en un congé principal de 24 jours et un congé de 6 jours qualifié de « cinquième semaine de congés » (CCN, Titre V, Chap. V-2, art. 5-26) dont le régime est différent.

S'agissant du **congé principal de 24 jours**, les dates de départ sont fixées par l'employeur et communiquées aux salariés au moins 2 mois à l'avance, l'employeur devant prendre en considération, dans la mesure du possible, les souhaits exprimés (CCN Titre V, Chap. V-2, art. 5-21). Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (C. trav., art. L. 3141-14).

La prise du congé principal peut être fractionnée avec l'accord du salarié, à condition que la part principale de congés soit, au minimum, de 2 semaines consécutives, le reste pouvant être pris en fonction des conditions de travail et des nécessités de l'entreprise ou de la profession. Lorsque l'entreprise ferme pendant les congés, l'employeur peut décider des modalités du fractionnement (C. trav., art. L. 3141-19 ; CCN, Titre V, Chap. V-2, art. 5-23).

En cas de fractionnement, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsqu'il prend au moins six jours de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre et 1 seul jour lorsqu'il prend entre 3 et 5 jours de congés (C. trav., art. L. 3141-23).

La cinquième semaine de congé est prise selon des modalités définies par accord entre l'employeur et le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe ; à défaut de CSE, elles le sont par accord entre l'employeur et les salariés. Ces modalités peuvent prévoir que la cinquième semaine sera prise sous forme de jours séparés posés en cours d'année, dans la limite de 5 jours ouvrés, mais avec une indemnité de congés équivalente à 6 jours ouvrables de congés. Si aucune modalité n'a été définie, la cinquième semaine de congés payés est prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 31 mars (CCN, Titre V, chap. V-2, art. 5-26).

La cinquième semaine de congé n'ouvre pas droit aux jours de fractionnement même si les jours sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

2.3 Ai-je droit à une prime de vacances ?

Une prime de vacances est versée en plus de l'indemnité de congés payés au salarié totalisant 1675 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics au cours de l'année de référence, soit du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

Les salariés absents pour maladie et ne pouvant de ce fait atteindre le total des 1675 heures ne perdent pas leur droit au bénéfice de la prime. Le taux de la prime est de 30% de

l'indemnité de congés payés sur la base de 2 jours ouvrables de congés par mois de travail ou 150 heures de travail (CCN, Titre V, Chap. V-2, art. 5-25).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

2.4. Peut-on m'imposer de travailler pendant un jour férié et avec quelles compensations ?

Les conventions de branche font référence aux 11 jours fériés légaux énoncés par l'article L. 3133-1 du Code du travail, soit le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, le jeudi de l'Ascension (40 jours après Pâques), le lundi de Pentecôte (7 semaines après Pâques), le 14 juillet (fête nationale), le 15 août, la Toussaint (le 1^{er} novembre), le 11 novembre et le 25 décembre, jour de Noël (CCN, Titre V, Chap. V-1, art. 5-11). A ces jours fériés légaux, peuvent s'ajouter des jours fériés propres à certains départements, ce qui est le cas dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin avec deux jours fériés supplémentaires (C. trav. art. L 3143-13) : le Vendredi Saint dans les communes qui ont un temple protestant ou une église mixte et le second jour de Noël (26 décembre).

Le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé par l'employeur (C. trav. art. L. 3133-4 et L. 3133-5). Lorsque le travail ne peut être interrompu en raison de l'activité de l'entreprise, l'employeur doit verser aux salariés ayant travaillé le 1^{er} mai le salaire pour la journée de travail auquel s'ajoute une indemnité égale au montant de ce salaire (C. trav. art. L. 3133-6).

Les autres jours fériés suivent le même régime que le 1^{er} mai si l'ouvrier justifie de deux conditions :

- avoir accompli au minimum 200 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment au cours des 2 mois ayant précédé le jour férié ;
- avoir travaillé à la fois la veille et le lendemain du jour férié, sauf s'il a obtenu une autorisation d'absence accordée par l'employeur ou a bénéficié d'un arrêt de travail pour maladie se terminant la dernière journée de travail avant le jour férié ou commençant la première journée de travail après le jour férié (CCN, Titre V, Chap. V-1, art. 5-11).

Les jours fériés donnent lieu à paiement même lorsqu'ils tombent pendant une période de chômage-intempéries ou pendant les congés payés.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3. Thématique « déplacements »

Suivant les deux conventions collectives, un ouvrier du bâtiment « non sédentaire », qui est occupé sur des chantiers et ne travaille pas sur un site fixe permanent de l'entreprise, peut être soumis à deux régimes distincts suivant le lieu du chantier : le régime des « petits déplacements » (CCN, Titre VIII, Chap. I.1, art. 8-11 à 8-20) ou le régime des « grands déplacements » (CCN, Titre VIII, Chap. I.1, art. 8-21 à 8-29).

Est réputé en « grand déplacement » l'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement ou qu'il a fait rectifier en produisant les justifications

nécessaires de son changement de résidence (CCN, Titre VIII, Chap. I.1, art. 8-21).

A l'inverse, bénéficiant du régime des « petits déplacements » les ouvriers qui effectuent quotidiennement des déplacements pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir, à la fin de la journée de travail (CCN, Titre VIII, Chap. I.1, art. 8-12).



Les deux régimes avaient été substantiellement modifiés par l'avenant du 7 mars 2018. Suite à sa suspension judiciaire, les règles nouvelles ont cessé d'être applicables avec un retour aux règles du texte de base dans sa version du 8 octobre 1990.

Les réponses qui suivent ne valent toutefois que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.1 Comment est indemnisé l'ouvrier en « petits déplacements » ?

Le salarié qui effectue des « petits déplacements » est remboursé de manière forfaitaire par l'employeur des frais engagés. Il perçoit à ce titre une indemnité de trajet, une indemnité de repas et une indemnité de frais de transport (CCN, Titre VIII, Chap. I.1, art. 8-15 et art. 8-18).

❖ Indemnité de trajet

L'indemnité de trajet indemnise, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir. Elle n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier (art. 8-17).

Le montant de l'indemnité est forfaitaire et dépend du lieu du chantier, en prenant en compte un schéma de 5 zones circulaires concentriques distantes entre elles de 10 km

(art. 8-13), à partir d'un point central fixé au siège social de l'entreprise ou, le cas échéant, à son agence régionale ou un bureau local, à condition que l'agence ou le bureau soit ouvert(e) depuis plus d'un an à la date de début du chantier (art. 8-14). A chaque zone circulaire concentrique correspond une valeur de l'indemnité de trajet.

Lorsqu'un chantier relève de deux zones circulaires concentriques, la zone à prendre en considération est celle où est affecté l'ouvrier ou celle qui lui est la plus favorable s'il intervient dans les deux zones (art. 8-13). Si un chantier est ouvert en dehors des zones concentriques définies conventionnellement, il y a lieu d'appliquer le même système en prenant comme point de départ la mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier art. 8-14).

❖ Indemnité de frais de transport

Elle indemnise forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail et ce, quel que soit le moyen de transport utilisé. Elle n'est pas due lorsque l'employeur assure lui-même gratuitement le transport ou rembourse directement le prix du titre de transport (art. 8-16).

Le montant de l'indemnité varie selon la zone concentrique en suivant le même schéma que celui applicable à l'indemnité de trajet. Il se calcule à partir du tarif voyageur des différents modes de transport en commun existant localement et du coût d'utilisation des moyens de transport individuels (art. 8-18).

❖ Indemnité de repas

Le salarié a droit à une indemnité de repas s'il prend son déjeuner en dehors de sa résidence habituelle. L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsqu'un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et que le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ou lorsque le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas (art. 8-15).

Le montant de cette indemnité est indépendant de la zone circulaire concentrique à laquelle appartient le chantier. Il est fixé de manière forfaitaire par un avenant paritaire régional. Lorsque l'entreprise utilise un système de tickets-restaurants, le montant de la participation de l'employeur au ticket-restaurant est déduit du montant de l'indemnité de repas (art. 8-18).

3.2 Et en cas de « grands déplacements »?

En pareille situation, l'ouvrier perçoit une indemnité journalière dite de « grand déplacement » qui compense de manière forfaitaire les dépenses engagées au titre du logement, de la nourriture et des autres dépenses liées à l'éloignement de sa résidence habituelle pour tous les jours de la semaine, y compris les samedis et dimanches s'il est resté à la disposition de l'employeur sur le lieu du chantier. Son montant correspond aux coûts normaux de logement et de nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) que l'ouvrier supporte (art. 8-22). L'indemnité est due à compter de l'arrivée sur le lieu de déplacement jusqu'à son départ du même lieu (art. 8-24).

Toutefois si le salarié choisit de se loger et de se nourrir par ses propres moyens alors qu'il est informé que l'employeur organise un hébergement, il perçoit une indemnité dont le montant est égal à celle versée aux autres salariés ayant opté pour l'hébergement proposé par l'employeur (art. 8-22).

Le salarié blessé ou malade pendant le déplacement bénéficie également du remboursement de ses frais journaliers jusqu'à son rapatriement à sa résidence. Il en va de même en cas d'hospitalisation à proximité du chantier (art. 8-23).



3.3 Qu'en est-il des frais liés au transport pour se rendre sur un chantier éloigné ?

Outre le remboursement des frais de transport proprement dit, le salarié perçoit au titre du trajet pour se rendre sur le lieu du chantier :

- Pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ;
- Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 % de son salaire horaire, sans majoration ni prime compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement (art. 8-24).

3.4 Puis-je revenir à mon lieu de résidence alors que je suis en situation de « grand déplacement » ? Si oui, à quelles conditions ?

L'employeur prend en charge périodiquement les frais d'un voyage aller et retour en transport en commun pour permettre au salarié de retourner sur le lieu de sa résidence, sur la base d'un voyage en train en 2^{ème} classe, ou pour permettre à un membre de sa famille de le rejoindre sur le lieu du chantier (art. 8-25).

La périodicité de la prise en charge de ces frais dépend de l'éloignement de la résidence par rapport au lieu du chantier :

- pour un éloignement de 250 kilomètres au plus : un voyage aller et retour chaque semaine ;
- pour un éloignement de plus 250 km mais de moins de 500 km, un voyage aller et retour toutes les 2 semaines ;
- pour un éloignement de plus de 500 km mais de moins de 750 km, un voyage aller et retour toutes les 3 semaines ;

- pour un éloignement de plus de 750 km, un voyage aller et retour toutes les 4 semaines (art. 8-25).

En outre, lorsque le temps de trajet entre le lieu du chantier et celui de la résidence du salarié excède 9 heures, soit à l'aller, soit au retour, il est indemnisé au taux normal du salaire (art. 8-26).

Le salarié doit pouvoir passer 48 h de repos dans son lieu de résidence, ce qui peut nécessiter, compte tenu du temps de transport, en accord avec l'employeur, de quitter le chantier plus tôt ou de revenir plus tard : les heures de travail perdues sont alors compensées par une indemnité égale à la perte de salaire en résultant (art. 8-26).



4. Thématique « Durée du travail »

4.1 Je travaille à temps complet. Quels jours de la semaine vais-je devoir travailler ?

La branche applique la durée légale du travail qui est de 35 heures par semaine (CCN, Titre III, Chap. III.1, art. 3-13).

La semaine de travail est en principe organisée sur 5 jours consécutifs et le repos hebdomadaire est donné sur 2 jours consécutifs, principalement le samedi et le dimanche, éventuellement le dimanche et le lundi (CCN, Titre III, Chap. III.1, art. 3-21).

Par exception, les employeurs justifiant de raisons impératives (travaux urgents ou continus, travaux dans des locaux où le public est admis), pourront faire travailler leurs ouvriers le samedi ou le lundi totalement ou partiellement. En pareille hypothèse, l'ouvrier concerné devra obligatoirement bénéficier d'un repos compensateur de remplacement d'une durée égale aux heures effectuées au cours de l'un des deux jours susvisés. Ce repos compensateur devra obligatoirement être pris dans un délai maximum de 5 semaines suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis (CCN, Titre III, Chap. III.1, art. 3-22).

A noter que les entreprises qui installent des stands et des expositions bénéficient d'un régime dérogatoire : elles peuvent faire travailler leurs salariés pendant 6 jours consécutifs avec un repos compensateur pour le 6^{ème} jour de travail à prendre au plus tard dans les 6 mois (CCN, Titre III, Chap. III.1, art. 3-22).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

4.2 Comment seront rémunérées mes heures supplémentaires ?

Conformément aux dispositions légales, les heures supplémentaires sont décomptées au-delà du seuil de 35 heures de travail effectif par semaine et sont soumises à un contingent de 145 heures au plus par an et par salarié (CCN, Titre III, Chap. III.1, art. 3-13). A l'intérieur du contingent, elles peuvent être utilisées librement par l'employeur. Au-delà, elles constituent ce que la branche appelle des « heures supplémentaires exceptionnelles » et sont soumises à une autorisation préalable de l'inspecteur du travail après consultation du CSE (CCN, Titre III, Chap. III.1, art. 3-14).

Toutes les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à majoration de salaire dans les conditions suivantes : 25% du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires accomplies, et 50% au-delà (CCN, Titre III, Chap. III.1, art. 3-17).

Les « heures supplémentaires exceptionnelles » ouvrent en outre droit à un repos compensateur d'une durée égale au nombre d'heures effectuées. Intégralement indemnisé, ce congé doit être pris dans un délai maximum de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis (CCN, Titre III, Chap. III.1, art. 3-14).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

4.3. Que se passe-t-il en cas d'intempéries empêchant le travail ?

Des heures de travail peuvent être perdues en raison de conditions climatiques mauvaises (neige, gel, pluie, vent, inondation), rendant dangereux ou impossible l'accomplissement du travail (C. trav. art. L. 5424-8). L'employeur peut alors décider l'arrêt du travail sur le chantier pour les salariés présents.

Les salariés bénéficient dans ce cas d'une indemnisation pour les heures perdues à condition de pouvoir justifier de 200 heures de travail minimum pendant les 2 mois ayant précédé l'arrêt du travail. L'indemnisation commence à partir de la 2^{ème} heure d'arrêt pour intempérie (C. trav., art. L. 5424-10 et art. D. 5424-12).

L'indemnité est égale à 75% du salaire horaire du salarié (y compris les éventuelles primes

versées au salarié et les primes de rendement, à l'exclusion des primes représentatives de frais ou de risque et des majorations pour heures supplémentaires), avec un maximum d'heures indemnisées de 9 heures par jour dans la limite de 45 heures par semaine et dans la limite annuelle de 55 jours (C. trav. art. D. 5424-13, D. 5424-14). Elle est versée même lorsqu'un jour férié tombe pendant une période de chômage-intempérie (CCN, Titre V, Chap. V-1, art. 5.11).

Attention, les salariés doivent se tenir à la disposition de l'employeur pendant la période d'inactivité, au risque de perdre le droit à indemnisation (C. trav. art. D. 5424-18 et D. 5424-19).

4.4. Dois-je récupérer les heures de travail perdues en cas d'intempéries ?

L'employeur a la possibilité de faire récupérer les heures de travail perdues pour intempérie avec le bénéfice des majorations pour heures supplémentaires (CCN, Titre III, Chap. III-2, art. 3-28 et C. trav. art. D. 5424-17).

La situation de l'arrêt des chantiers en zone montagneuse donne lieu à l'application d'un régime particulier : si les travaux sont arrêtés

pendant au moins 3 mois, les heures de travail perdues pourront être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an, avec paiement de la majoration pour heures supplémentaires au-delà de la 35^{ème} heure hebdomadaire (CCN, Titre III, Chap. III-2, art. 3-28).



5. Thématique « Santé et sécurité »

La convention collective se contente de renvoyer aux dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de santé et de sécurité (CCN, Titre IX, art. 9.1).

5.1. Quelles installations sanitaires l'employeur doit-il installer sur les chantiers ?

La convention collective de branche ne prévoit rien. Il faut donc se référer au code du travail qui fixe les obligations de l'employeur dans ce domaine. Ainsi, les articles R. 4228-1 et suivants du Code du travail impose à l'employeur de mettre à la disposition des salariés les moyens propres à assurer leur hygiène corporelle, soit notamment des vestiaires, des lavabos, des WC, et si besoin, des douches.

Les vestiaires, avec sièges et armoires individuelles en nombre suffisant, et les lavabos (avec eau potable et moyens de lavage et de séchage ou essuyage changés aussi souvent que nécessaire), à raison d'un lavabo pour 10 personnes, sont installés dans des locaux séparés à proximité du passage des salariés, maintenus en état de propreté, aérés de façon à préserver la santé des salariés et éviter les augmentations de la température, les odeurs désagréables et la condensation (C. trav. art. R. 4228-2 et s.). Lorsque le personnel est mixte, des installations séparées sont prévues pour les femmes. Le personnel handicapé a également droit à des installations sanitaires adaptées.

Des douches sont installées dans les établissements où sont effectués des travaux insalubres et salissants, maintenues en état de

propreté. Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail mais ne constitue pas un temps de travail effectif (C. trav. art. R. 4228-8).

Des WC fermés sont aménagés avec fourniture de papier hygiénique, chauffés, aérés et nettoyés. L'employeur doit prévoir 1 WC et un urinoir pour 20 hommes et 2 WC pour 20 femmes, avec au moins un lavabo ou poste d'eau. Au moins un nettoyage avec désinfection doit être effectué chaque jour (C. trav. art. R. 4228-10 et s.).

Par ailleurs, l'employeur est tenu de mettre à disposition du personnel gratuitement de l'eau potable et fraîche pour la boisson (C. trav. art. R. 4225-2).

A noter que des dispositions spécifiques sont prévues par le code du travail pour les chantiers dont la durée n'excède pas quatre mois (C. trav. art. R. 4534-137 et s.).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

5.2. Quelles sont ses obligations s'agissant de la tenue de travail ?

L'employeur qui doit assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs doit mettre à leur disposition gratuitement des vêtements de travail, voire des équipements de protection individuelle nécessaires à la préservation de leur santé et de leur sécurité, et appropriés lorsque des travaux insalubres ou salissants doivent être accomplis (C. trav., art. R. 4321-1 et R. 4321-4). Ces vêtements et équipements sont entretenus par l'employeur, c'est-à-dire

nettoyés, réparés et remplacés si nécessaire (C. trav., art. R. 4323-95). Il peut aussi choisir d'indemniser le salarié qui nettoie lui-même sa tenue.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

6. Thématique « Maladie »

6.1. Mon médecin traitant m'a prescrit un arrêt de travail : quelles sont mes obligations vis-à-vis de mon employeur ?

Le salarié absent pour maladie a l'obligation d'en informer l'employeur le plus rapidement possible et de lui faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures (sauf cas de force majeure, c'est-à-dire en cas d'événement qu'il ne pouvait prévoir, échappant à son contrôle et ne pouvant être évité) (CCN, Titre VI, Chap. VI-1, art. 6.1).

Lorsque l'absence pour maladie ou accident (hors accident du travail et maladie professionnelle) dépasse 3 mois, le salarié doit informer l'employeur de la date de son retour, au moins 3 jours avant la date fixée pour ce retour dans l'entreprise (CCN, Titre VI, Chap. 6-1, art. 6.1).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

6.2. Et en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ?

Si l'absence est due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'ouvrier bénéficie d'une protection particulière de son emploi : le contrat de travail ne peut être rompu qu'en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident du travail ou la maladie professionnelle (C. trav. art. L. 1226-9).



6.3. L'employeur peut-il me licencier en raison de mon absence pour maladie ?

La convention collective rappelle que les absences pour maladie ou accident ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail (CCN, Titre VI, Chap. VI-1, art. 6.1). Un licenciement prononcé pour ce motif serait constitutif d'une discrimination en raison de l'état de santé pouvant entraîner la nullité de la rupture si le conseil des prud'hommes est saisi (C. trav., art. L. 1132-1).

Seule peut être une cause de licenciement la perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié en arrêt-maladie, la convention collective précisant que ce remplacement doit intervenir avant la date présumée du retour du salarié.

Un tel licenciement ne peut toutefois être prononcé avant le terme de la garantie d'emploi accordée par la convention collective qui prévoit que le salarié ne peut être licencié que lorsqu'il a été absent pour maladie plus de 90 jours sur l'année civile, c'est-à-dire entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Si le salarié est licencié, il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant les 3 mois qui suivent la fin de son absence pour maladie ou, s'il a été embauché pour un chantier qui se termine avant la fin du délai de 3 mois, jusqu'à la fin dudit chantier. La lettre de licenciement doit mentionner la priorité de réembauchage. Pour en bénéficier, le salarié doit en faire la demande par écrit à l'employeur, qui devra alors le prévenir lorsqu'un emploi susceptible de lui convenir deviendra disponible (CCN, Titre VI, Chap. VI-1, art. 6.11).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

6.4. J'ai 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 7 jours. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?

La convention collective met à la charge de l'employeur une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières (IJ) versée par la sécurité sociale dès 3 mois d'ancienneté. Ce délai est réduit à un mois si l'ouvrier est âgé de moins de 25 ans ou s'il a acquis un certain nombre de points de retraite comme ouvrier du BTP au cours des 10 années précédant l'arrêt de travail pour maladie (CCN, Titre VI, Chap. VI.1, art. 6.12).

Pour en bénéficier, le salarié doit avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité, être pris en charge par la sécurité sociale et être soigné en France ou sur le territoire de l'Union européenne.

A noter que si le salarié travaille dans le département de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin, il pourra prétendre au maintien de sa rémunération en application de l'article L 1226-23 du Code du travail qui institue un régime de droit local plus favorable que le régime conventionnel. Ce régime prévoit le maintien intégral de la rémunération, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance, dès lors que le contrat de travail du salarié est suspendu « pour une cause personnelle indépendante de sa volonté » et que l'absence est « d'une durée relativement sans importance ». Une absence d'une semaine pour cause de maladie correspond aux conditions requises.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

6.5. Je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?

La convention collective prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que le régime légal (C. trav. art. L. 1226-1 et D. 1226-1 et s). Elle accorde à l'ouvrier des indemnités complémentaires aux indemnités journalières (IJ) servies par la sécurité sociale à l'issue d'un délai de carence de 3 jours lui assurant une indemnisation à 100% du 4^{ème} au 48^{ème} jour inclus d'arrêt de travail et de 75% du 49^{ème} au 90^{ème} jour d'arrêt de travail (CCN, Titre VI, art. 6-13).

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le délai de carence est supprimé et l'indemnisation varie selon la durée de l'arrêt de travail (CCN, Titre VI, art. 6-13) :

- Pour un arrêt supérieur à 30 jours, une indemnisation de 100% s'applique du 1^{er} au 90^{ème} jours ;
- Pour un arrêt inférieur ou égal à 30 jours, l'indemnisation est de 90% du 1^{er} au 15^{ème} jour d'arrêt et de 100% du 16^{ème} au 30^{ème} jour d'arrêt.

Enfin, en cas d'accident de trajet, l'indemnisation est la même que pour un arrêt de travail d'une durée supérieure à 30 jours, mais après application d'un délai de carence de 3 jours (CCN, Titre VI, art. 6-13).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche. Ces dispositions conventionnelles d'entreprise s'appliqueront si elles sont plus favorables que les dispositions légales.

7. Thématique « Conclusion et rupture du contrat de travail »

7.1. Je veux démissionner. Dois-je respecter un préavis ?

Le salarié démissionnaire est tenu de respecter un préavis (C. trav. art. L. 1237-1) dont la durée est fixée par la branche en fonction de l'ancienneté de l'ouvrier : si l'ouvrier compte au plus 3 mois d'ancienneté, le délai de préavis est de 2 jours ; au-delà de 3 mois d'ancienneté, il est de 2 semaines (CCN, Titre X, art. 10-1).

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail durant le préavis n'entraîne pas, jusqu'à l'expiration dudit délai, de diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

7.2. Et si je suis licencié ?

La durée du préavis se calcule, comme pour une démission, en fonction de l'ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise (CCN, Titre X, art. 10-1) :

- 2 jours si l'ouvrier compte jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 semaines pour une ancienneté comprise entre 3 et 6 mois d'ancienneté,
- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans,
- 2 mois si l'ouvrier compte plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié, nécessitant son départ immédiat de l'entreprise.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche, étant précisé que pour les ouvriers comptant 6 mois et plus d'ancienneté, les planchers légaux de 1 mois et de 2 mois repris par la branche doivent être respectés (C. trav. art. L 1234-1) ..

7.3. En cas de rupture du contrat de travail, ai-je droit à des heures pour rechercher un autre emploi ?

Qu'il soit démissionnaire ou licencié, l'ouvrier peut, pendant son préavis, s'absenter de son travail pour rechercher un nouvel emploi (CCN, Titre X, art. 10-2). Bien entendu, une demande doit être faite à l'employeur avant que le salarié ne s'absente pour sa recherche d'emploi.

Le nombre d'heures de recherche d'emploi dépend de la durée du préavis. Le nombre d'heures pour recherche d'emploi est fixé à 4 heures si le délai de préavis est de 2 jours ; 12 heures s'il est égal à 2 semaines ; et de 25 heures pour un préavis d'un mois et plus. En cas de licenciement, elles sont indemnisées par l'employeur sur la base du taux horaire du salaire.

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient des mêmes droits en matière d'heures de recherche d'emploi mais avec une réduction proportionnelle du nombre d'heures accordé par rapport à leur durée de travail.

Ces heures pour recherche d'emploi doivent en principe être prises de manière groupée à la fin du préavis.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

7.4. En qu'en est-il de l'indemnité de licenciement ?

La convention collective prévoit des dispositions moins favorables que les dispositions légales, de sorte qu'elles ne peuvent recevoir application (CCN, Titre X, art. 10-3). Ce sont les dispositions légales qui doivent servir de référence (C. trav. art. L. 1234-9 et R. 1234-2).

Celles-ci prévoient que l'indemnité de licenciement est versée au salarié qui compte au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Son montant est d'1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et d'1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

L'ancienneté se calcule de manière globale, pour tout le temps passé dans l'entreprise, en une ou plusieurs fois (CCN, Titre X, art. 10-4).

L'indemnité se calcule sur la moyenne mensuelle des salaires bruts des 3 derniers mois de salaire ou le 1/12 des rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois (CCN, Titre X, art. 10-5 ; C. trav. art. R. 1234-4).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

7.5. Mon employeur peut-il me licencier à la fin du chantier ?

La convention collective reprend et précise les dispositions légales relatives au contrat de chantier (C. trav. art. L. 1223-8 et L. 1223-9) et à son régime particulier de rupture (C. trav. art. L. 1236-8 et L. 1236-9).

Conclu à durée indéterminée, le contrat de chantier vise la situation de l'ouvrier recruté pour réaliser un ouvrage ou des tâches précises dont la date de fin ne peut être exactement connue. Une fois l'ouvrage réalisé ou les tâches terminées, le salarié peut être licencié pour une cause réputée réelle et sérieuse.

Suivant la convention collective, l'employeur doit, en pareille hypothèse, consulter le comité social et économique (CSE), en lui indiquant le nombre de salariés concernés, la date d'achèvement des tâches, les mesures de reclassement et de formation professionnelle qu'il envisage. Cette consultation doit avoir lieu dans un délai de 15 jours avant l'envoi de la lettre de notification du licenciement (CCN, Titre X, art. 10-7). Le licenciement est soumis au respect de la procédure applicable à tous les

licenciements (C. trav., art. L. 1232-1 à L. 1232-6).

La convention collective reconnaît au bénéficiaire du salarié licencié une priorité de réembauchage dans l'entreprise qui doit être impérativement mentionnée dans la lettre de licenciement. Cette priorité est applicable pendant 1 an à compter de la date du licenciement, mais elle ne joue qu'à condition que le salarié ait signalé à l'employeur son intention d'en bénéficier dans les 2 mois à compter du jour où il a quitté l'entreprise. Il doit alors être informé par l'employeur lorsqu'un emploi est disponible dans sa qualification pendant l'année d'application de la priorité de réembauchage (CCN, Titre 10, art. 10-7).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

Les éléments ci-dessus sont donnés à titre d'illustration. Ils ne sont pas exhaustifs et procèdent d'une application de la réglementation en vigueur à la date de publication de la notice. Pour tout renseignement complémentaire, reportez-vous aux textes applicables ou rapprochez-vous de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) de votre département.



Pour tout renseignement en droit du travail :

☞ Par téléphone, un numéro unique : 0 806 000 126

☞ Sur site, prendre rendez-vous avec le service de renseignement en droit du travail sur : smartagenda.fr

Directions Départementales

DDETSPP des Ardennes

18, Avenue François Mitterrand -BP 60029
08011 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex

DDETSPP de la Marne

Cité Administrative - 7, rue de la Charrière – CS 40266
51011 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex

5, rue Gaston Boyer – CS 10009
51724 REIMS Cedex

DDETSPP de l'Aube

2, rue Fernand Giroux- CS 70368
10025 TROYES Cedex

DDETSPP de la Haute-Marne

15, rue Decrès – BP 552
52012 CHAUMONT Cedex

DDETS de Meurthe-et-Moselle

23, Boulevard de l'Europe – BP 50219
54506 VANDŒUVRE-LES-NANCY Cedex

DDETS de Moselle

Cité Administrative – 1, rue Chanoine Colin
57036 METZ Cedex 1

DDETSPP de Meuse

11, rue Jeanne d'Arc
55013 BAR-LE-DUC Cedex

DDETSPP des Vosges

Parc économique du Saut le Cerf
4, avenue du Rose Poirier
88000 EPINAL Cedex

DDETS du Haut-Rhin

Cité Administrative – 3, rue Fleischhauer
68026 COLMAR Cedex

Cité Administrative Coehorn – Bâtiment A
68091 MULHOUSE Cedex

DDETS du Bas-Rhin

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex

Ce travail est issu d'une collaboration entre la DREETS Grand Est
et l'Université de Lorraine,
en remerciant tout particulièrement Alexia GARDIN, Professeure des universités

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex
Téléphone : 03.26.66.29.86
dreets-ge.dialogue-social@dreets.gouv.fr

Pour en savoir plus...



<http://grand-est.dreets.gouv.fr/>
<https://www.service-public.fr/>