

Nouvelles conventions collectives des ouvriers du bâtiment signées le 7 mars 2018 et applicables au 1^{er} juillet 2018

Synthèse des principales évolutions

1. Certaines dispositions de la convention collective ont simplement fait l'objet d'une réécriture.

a. Période d'essai

La période d'essai pour les CDI est de **2 mois non renouvelable**.

b. Jours d'absence

Des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées aux ouvriers pour :

- Se marier **ou conclure un Pacs** : 4 jours
- Assister au mariage d'un de leurs enfants : 1 jour
- Assister aux obsèques de leur conjoint **marié ou pacsé ou concubin** : 3 jours
- Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : **5 jours**
- Assister aux obsèques de leur père, mère, **beau-père, belle-mère, frère, sœur** : 3 jours
- Assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents, d'un de leurs beaux-frères, d'une de leurs belles-sœurs, d'un de leurs petits-enfants : **1 jour**
- Chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours
- L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours
- Participer à l'appel de préparation à la défense : 1 jour

Ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés. Elles sont indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel.

c. Le travail de nuit

Est travailleur de nuit l'ouvrier qui accomplit au choix :

- Au moins deux fois par semaine dans son horaire habituel journalier au moins 3 heures de travail entre 21 heures et 06 heures.
- Pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail entre 21 heures et 06 heures ;

La durée maximale quotidienne de travail de nuit ne peut pas excéder 8 heures. Au-delà de 8 heures par jour, droit à un repos équivalent au dépassement ;

- Pour une période de travail comprise entre 270 heures à 349 heures/an sur la plage horaire comprise entre 21 heures et 06 heures : **1 jour de repos** ;
- A partir de 350 heures de travail accomplies sur la plage horaire comprise entre 21 heures et 06 heures : **2 jours de repos**.

d. Paiement des heures de nuit

- Si travail de nuit exceptionnel (20h/6h) : majoration de 100 % ;
- Si travail de nuit programmé au-delà de 03 jours calendaires entre 20h et 6h : majoration de 25 %.

Les majorations pour travail de nuit exceptionnel :

- Ne se cumulent pas avec d'autres majorations ;
- La majoration au taux le plus élevé est retenue ;
- Les majorations ne s'appliquent pas en cas d'astreinte, d'activités de maintenance, d'entretien et de dépannage.

e. Travail du dimanche et des jours fériés

- Travail un jour férié : majoration de 100 % du taux horaire,
- Travail un dimanche : majoration de 100 % du taux horaire.

2. Les changements visent à titre principal

- Les indemnités de petits déplacements ;
- Le niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- Le licenciement : indemnisation et ancienneté ;
- La classification des emplois.

a. Les indemnités de petits déplacements

Les indemnités de trajet

- Appréciation des zones concentriques **au réel** (et plus à vol d'oiseau) grâce à l'utilisation du site internet MAPPY ou MICHELIN.
- Elle est due aux ouvriers non sédentaires pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier **avant** le début de la journée et pour en revenir **après** la journée de travail => **fin du cumul salaire + indemnités de trajet**.

Dès lors que les temps de trajet sont rémunérés en temps de travail, l'indemnité de trajet n'est plus due.

Quand faut-il payer les indemnités de trajet ?

- ❖ **1^{er} cas** : le salarié réalise les temps de trajet PENDANT les horaires de travail.
⇒ L'indemnité de trajet n'est plus due.



- ❖ **2^{ème} cas** : le salarié doit se rendre sur le chantier à l'heure d'embauche.
Avant l'heure d'embauche prévue, il passe **LIBREMENT** par l'entreprise pour bénéficier du véhicule de l'entreprise. Il arrive donc plus tôt à l'entreprise.
⇒ **Passage volontaire** par l'entreprise donc paiement de l'indemnité de trajet jusqu'à l'heure d'embauche.
⇒ Le paiement du salaire se déclenche à l'heure d'embauche qui correspond à l'heure d'arrivée sur le chantier.
- ❖ **3^{ème} cas** : le salarié doit se rendre sur le chantier à l'heure d'embauche mais l'employeur lui demande **EXPRESSEMENT** de passer par le siège de l'entreprise avant de se rendre sur le chantier.
⇒ **Passage obligatoire par l'entreprise** donc le paiement du salaire se déclenche dès l'arrivée à l'entreprise et par voie de conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Pour toute autre hypothèse, n'hésitez pas à contacter le service juridique de la CAPEB Landes.

Rappel | Indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment applicables au 1^{er} mai 2018

(Accords paritaires régionaux du 29 mars 2018 relatifs aux Indemnités de Petits Déplacements (IPD) pour les entreprises de -10 salariés et +10 salariés).

		INDEMNITE JOURNALIERE		
Zone	Distance ¹	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
1a	0 à 4 km	9,50 €	0,83 €	0,59 €
1b	4 à 10 km		2,23 €	1,62 €
2	10 à 20 km		4,74 €	3,21 €
3	20 à 30 km		7,81 €	4,41 €
4	30 à 40 km		10,47 €	5,79 €
5	40 à 50 km		13,61 €	7,32 €

¹la distance à retenir est la distance la plus éloignée et donc la zone la plus favorable entre :

- la distance parcourue entre le siège social de l'entreprise et le premier chantier de la journée,
- et la distance parcourue entre le dernier chantier de la journée et le siège social de l'entreprise si le chantier n'est pas le même que celui du matin

Les indemnités de repas

Elle est due si le salarié ne peut pas regagner le domicile ou le siège de l'entreprise pour des raisons de services (et non pour convenances personnelles). Ce sont les raisons du service qui l'obligent à se restaurer en dehors de leur domicile et à s'exposer à des frais supplémentaires.

Elle n'est pas due si :

- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et la contribution de l'entreprise est égale au montant de l'indemnité de repas,
- fournit gratuitement le repas ou si participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas,
- si le salarié déjeune à sa résidence habituelle.

b. Le niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires

Augmentation du seuil par an et par salarié :

- 300 heures hors annualisation du temps de travail ;
- 265 heures avec annualisation du temps de travail.

c. Indemnité de licenciement

L'ouvrier doit disposer d'au moins **huit mois** d'ancienneté pour ouvrir droit à l'indemnité.

Le barème de l'indemnité est :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

Les périodes d'arrêt de travail **à caractère non professionnel** ne sont plus prises en compte pour déterminer l'ancienneté de l'ouvrier.

Suppression de la majoration de 10 % du montant de l'indemnité pour les ouvriers âgés de plus de 55 ans.

d. Classification du salarié

- L'ouvrier titulaire d'un CAP, d'un BEP est classé en niveau II, coefficient 185 ;
- L'ouvrier titulaire d'un BP, BT, d'un BAC professionnel ou technologique est classé en niveau III, position 1, coefficient 210 ;

à la condition de mettre en œuvre effectivement ce diplôme dans son emploi.

3. + d'infos

Contactez **Camille ROBERT**
Chargée des Affaires Juridiques et Sociales
05 58 75 60 99
c.robert@capeb-landes.fr