

Conventions collectives/Accord	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Bâtiment – ETAM CCN	12-7-2006 (1)	5-6-2007	28-6-2007	-	-	-	3002	2609
CC Ile-de-France (hors Seine-et-Marne)	19-11-2007 (2)	7-11-2008	18-11-2008	-	-	-	-	2707

(1) Applicable à compter du 1-7-2007 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), elle remplace l'ancienne CCN du 29-5-58 non étendue.
 (2) Applicable à compter du 1-2-2008, elle remplace l'ancienne CC Région parisienne du 12-4-60 étendue, dénoncée le 31-12-91 puis reconduite par accord du 28-6-93 étendu.

Avertissement

Les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions de la convention collective nationale et de la convention collective de l'Ile-de-France, sauf dispositions plus favorables
 ♦ CCN, art. 10-6 © CC Ile-de-France, art. 64).

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■

1° CCN Champ d'application identique à celui des CCN étendues des ouvriers du Bâtiment établi par rapport à la nomenclature INSEE de 1973 (v. l'étude Bâtiment : ouvriers) + Services Intentreprises de Santé au Travail du BTP, Congés Intempéries BTP - Union des Caisses de France et Caisses de Congés Payés du Bâtiment.

Salariés visés : ETAM.

Salariés exclus : VRP et travailleurs à domicile.

2° CC Ile-de-France Champ d'application identique à celui des CCN étendues des ouvriers du Bâtiment établi par rapport à la nomenclature INSEE de 1973 (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS).

Salariés visés : ETAM.

Salariés exclus : VRP et travailleurs à domicile.

3° Clause d'attribution et clause mixte : clauses identiques à celles prévues dans les CCN étendues des ouvriers du Bâtiment (v. l'étude Bâtiment : ouvriers).

L'option doit être 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 CC, soit, pour les entreprises créées postérieurement, à compter de leur date de création.

♦ CCN, art. 1-1 et 1-2 ♦ CC Ile-de-France, art. 1-1 et 1-2

2 Champ d'application territorial ■

1° CCN : France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM.

2° CC Ile-de-France : Paris, Seine-Saint-Denis, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne, Essonne, Yvelines, Val-d'Oise.

♦ CCN, art. 1-1 ♦ CC Ile-de-France, art. 1-1

5 Préavis ■

1° Durée

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit comportant les mentions obligatoires prévues par la CC.

En cas de proposition de modification du contrat (à notifier par écrit), l'ETAM dispose d'un délai de réflexion de 1 mois.

Les délégations de pouvoirs données aux ETAM, à partir du niveau F, doivent être formalisées par un écrit comportant les mentions obligatoires prévues par la CC.

Sur les dispositions applicables au contrat de travail des ETAM en déplacement dans les DOM-TOM et hors de France, voir n° 45.

♦ CCN, art. 2-1, 2-2 et art. 2-4 modifié par avenant n° 2 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-2-2008, sans dérogation possible par accord d'entreprise ♦ CC Ile-de-France, art. 9, 9-1 et 9-3

4 Période d'essai ■

1° Durée

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement (1)	Durée maximale
Employé	2 mois	2 mois	4 mois
TAM	3 mois	3 mois	6 mois

(1) Sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours calendaires.

2° Rupture de la période d'essai

a) Délai de prévenance réciproque : 2 semaines après le 1^{er} mois d'essai [disposition exclue de l'extension de la CC Ile-de-France ♦ Arrêté du 7-11-2008].

b) Heures pour recherche d'emploi identiques à celles prévues pour le préavis de licenciement (v. n° 5) [disposition exclue de l'extension de la CC Ile-de-France ♦ Arrêté du 7-11-2008].

♦ CCN, art. 2-3 ♦ CC Ile-de-France, art. 9-2

Catégorie	Ancienneté	Licenciement et démission	Mise à la retraite	Départ volontaire à la retraite
ETAM	< 2 ans	1 mois	3 mois	CCN : 2 mois (2) ; Ile-de-France : 1 mois
	≥ 2 ans	2 mois, 3 mois pour l'ETAM licencié âgé de plus de 55 ans (1) et ayant 15 ans d'ancienneté		CCN : 2 mois (2) ; Ile-de-France : 2 mois

(1) A la date d'expiration du préavis, effectué ou non.
(2) Préavis exclu de l'extension de la CCN (♦ Arrêté du 5-6-2007).

2° Heures pour recherche d'emploi : en cas de licenciement uniquement, 5 journées ou 10 demi-journées par mois payées (pas d'indemnité en l'absence d'utilisation).

3° Dispense de préavis pour le salarié licencié qui retrouve un emploi.

♦ CCN, art. 8-1, 8-2, 8-3, 8-9 et 8-12 ♦ CC Ile-de-France, art. 50, 50-1, 50-2, 52-3 et 53-2

6 Notion d'ancienneté ■ Sont pris en compte pour déterminer l'ancienneté :

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

— la durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi ;

— les périodes militaires obligatoires ;

— les périodes d'absence pour maladie, accident ou maternité ;

— les congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée ;

— le temps passé au service d'un autre employeur sur instruction de son entreprise (mutation provisoire ou définitive).

Les fractions d'année d'ancienneté sont arrondies au douzième le plus proche.

♦ CCN, art. 8-13 ♦ CC Ile-de-France, art. 54

Section 3 Licenciement, départ à la retraite, cessation anticipée d'activité

7 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave, à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise [sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN)], à l'ETAM n'ayant pas 65 ans révolus.

1° Montant

Ancienneté (1)	Indemnité
≤ 15 ans	2,5/10 mois par année d'ancienneté
> 15 ans	2,5/10 mois par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans + 3,5/10 mois par année d'ancienneté au-delà de 15 ans. Maximum 10 mois

(1) Pour la notion d'ancienneté, voir n° 6.

Licenciement d'un ETAM âgé :

— de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis (effectué ou non) : indemnité majorée de 10 %. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement, éventuellement plafonnée, perçue par l'intéressé ;

— de plus de 65 ans révolus : versement de l'indemnité de mise à la retraite (v. n° 8).

Pour certaines situations particulières : voir n° 9.

2° Base de calcul : pour les appointements fixes, dernière rémunération brute mensuelle précédant la notification du licenciement,

augmentée en cas de rémunération variable, du 12° du total des sommes de cette rémunération variable sur les 12 derniers mois précédant la notification.

♦ CCN, art. 8-4, 8-5 ♦ CC Ile-de-France, art. 51, 51-1

8 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Indemnité de mise à la retraite

Ancienneté (1)	Indemnité (2)
> 2 ans à ≤ 10 ans	1,5/10 mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1,5/10 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 2,5/10 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Maximum 8 mois

(1) Pour la notion d'ancienneté, voir n° 6.

(2) Indemnité non cumulable avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

Pour certaines situations particulières : voir n° 9.

2° Indemnité de départ volontaire à la retraite

a) Conditions :

— départ volontaire après 60 ans sous réserve de bénéficiaire d'une retraite à taux plein ;

— départ volontaire avant 60 ans pour les salariés ayant commencé à travailler jeune avec une longue carrière et qui demandent la liquidation effective de leur retraite dans les conditions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Pour certaines situations particulières : voir n° 9.

b) Indemnité

Ancienneté (1)	Indemnité
> 2 ans à ≤ 10 ans	1,10 mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/10 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 1,5/10 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Maximum 5 mois

(1) Pour la notion d'ancienneté, voir n° 6.

3° Base de calcul identique à celle prévue pour l'indemnité de licenciement (v. n° 7).

♦ CCN, art. 8-7, 8-8, 8-10 et 8-11 ♦ CC Ile-de-France, art. 52-1, 52-2, 53 et 53-1 ♦ Accord du 13-4-2004 étendu par arrêté du 23-12-2004, JO 31-12-2004, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension

9 Situations particulières ■

1° Engagements successifs : en cas d'engagements successifs dans la même entreprise, l'ancienneté totale est retenue (v. n° 6) pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ ou de mise à la retraite (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). Toutefois, après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs ou la mise ou le départ à la retraite donnent lieu au versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire tenant compte du nombre de nouvelles années.

2° Personnel de nettoyage et de gardiennage : pour ce personnel, qui relève des régimes de retraite et de prévoyance des ouvriers du BTP, le montant des indemnités de départ et de mise à la retraite (v. n° 8) est réduit du montant de l'indemnité de départ à la retraite perçue en application du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS).

3° Rupture du contrat des ETAM en déplacement dans les DOM-TOM et hors de France : voir n° 45.

◆ CCN, art. 8-14 et 8-15 ◆ CC Ile-de-France, art. 55 et 56

10 Préretraite amiante ■ Voir n° 39.

Section 4 Congés et jours fériés

11 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	1 jour
PACS	salarié	3 jours
Naissance ou adoption	enfant	3 jours + 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) (1)
Décès	conjoint (marié ou pacsé), enfant, père, mère	3 jours
	grand-parent, beau-parent, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, petit-enfant	1 jour
Enfant malade	- 16 ans	3 à 5 jours par an non payés (2)

(1) Congé de paternité pris en compte pour le calcul de l'intéressement et de la participation.
(2) Congé pouvant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la RTT.

◆ CCN, art. 5-2, 6-8 et 6-9 ◆ CC Ile-de-France, art. 32, 38 et 39 ◆ Accord du 10-9-2009 étendu par arrêté du 3-8-2010, JO 31-8-2010, applicable à compter du 1-9-2010 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise

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

Pour le calcul des droits aux congés et à l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du BTP, ceux-ci sont assimilés forfaitairement à 1,20 mois.

La 5^e semaine de congés doit, sauf accord, être prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 30 avril. Si elle est prise (en accord avec l'entreprise) en jours séparés, une semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

En cas de fractionnement des congés imposé par l'employeur, chaque fraction doit être au moins égale à 6 jours ouvrables. L'ETAM bénéficie de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires et d'une indemnité forfaitaire égale à 8/100 de ses appointements mensuels en compensation de ses frais supplémentaires de route.

◆ CCN, art. 5-1 et 5-1-3 ◆ CC Ile-de-France, art. 27 et 30

13 Rappel de congés ■ Attribution de 2 jours supplémentaires de congés payés en plus du temps de voyage + remboursement des frais occasionnés par le rappel pour l'ETAM souhaitant repartir terminer ses congés. Les jours de congés non pris sont reportés.

◆ CCN, art. 5-1-3 ◆ CC Ile-de-France, art. 30

14 Congés supplémentaires pour ancienneté ■ En plus des jours de congés légaux et de fractionnement :

— plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP : + 2 jours ouvrables ;

— plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP : + 3 jours ouvrables.

◆ CCN, art. 5-1-1 ◆ CC Ile-de-France, art. 28

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

Travail exceptionnel un jour férié : majoration de 100 % des heures effectuées, non cumulable avec les majorations pour travail exceptionnel de nuit ou du dimanche (v. nos 28 et 29) (seule est retenue celle correspondant au taux le plus élevé), ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

◆ CCN, art. 3-2-3 et 5-3 ◆ CC Ile-de-France, art. 13-2 et 33

16 Chèques-vacances ■ Accord commun au Bâtiment et aux Travaux publics, analysé dans la CCN « Bâtiment : cadres » (v. la synthèse BÂTIMENT : CADRES).

17 Compte épargne temps ■ Voir l'étude Bâtiment : cadres.

Section 5 Durée du travail

18 Dispositions générales et références ■ Outre les dispositions des CC nationale et Ile-de-France et de l'accord national du 25-2-82 étendu par arrêté du 5-4-82, JO 25-4-82 analysées ci-après, les dispositions relatives à la durée du travail résultent de 2 accords RTT nationaux applicables à l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres), repris dans les annexes VI et VII de la CCN :

— accord national du 9-9-98 étendu applicable aux entreprises du Bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés ;

— accord national du 6-11-98 étendu applicable aux entreprises du Bâtiment occupant plus de 10 salariés et aux entreprises de Travaux publics, quel que soit leur effectif.

En outre, un accord national du 12-7-2006 étendu organise le recours au travail de nuit pour toutes les catégories de personnel. Ces 3 accords sont analysés dans la CCN « Bâtiment : cadres » (v. la synthèse BÂTIMENT : CADRES).

19 Répartition de la durée hebdomadaire ■ En principe, la semaine de travail est fixée au maximum à 5 jours consécutifs, sauf en cas :

— de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents, de sécurité ;

— d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage ;

— d'organisation du travail sur 4 ou 6 jours, après consultation du CE ou, à défaut des DP (ou par accord d'entreprise). L'horaire ne doit pas excéder la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux ou conventionnels en cas de travail sur 6 jours, pour une période fixée après consultation du CE ou des DP.

◆ CCN, art. 4-2-2 et 4-2-7 ◆ CC Ile-de-France, art. 18 et 23

20 Repos hebdomadaire ■ Il a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi.

◆ CCN, art. 4-2-2 ◆ CC Ile-de-France, art. 18

21 Durées maximales de travail ■ Les durées maximales applicables aux ETAM dont le temps de travail n'est pas annualisé sont fixées à 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 45 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (v. remarque ci-après) et 44 heures en moyenne sur le semestre civil.

REMARQUE : depuis la loi Aubry II du 19 janvier 2000 et en l'absence de décret validant cette durée maximale, la durée hebdomadaire moyenne est limitée à 44 heures sur 12 semaines consécutives.

◆ CCN, art. 4-1-6 ◆ CC Ile-de-France, art. 16

22 Récupération des heures perdues pour intempéries ■ Dans les ateliers ou chantiers de montage dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant 3 mois au moins, les heures perdues du fait des intempéries peuvent être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an.

◆ CCN, art. 4-1-5 ◆ CC Ile-de-France, art. 15

23 Travaux pénibles ■ Pause payée égale à 10 % du temps de travail pénible pour les travaux suivants :

- travaux de montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pieds, de grues, de sapines, à une hauteur supérieure à 10 mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol ;
- travaux sur échafaudages volants, à la corde à nœuds ou dans plus de 25 cm d'eau ;
- travaux avec utilisation manuelle d'un marteau-piqueur ou brise-béton ;
- travaux effectués dans des vapeurs d'acide ;
- travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisance ;
- travaux dans les excavations dont l'ouverture est inférieure à 2 mètres et à une profondeur supérieure à 6 mètres ;
- travaux dans les locaux où la température intérieure est soit supérieure à 45 degrés, soit supérieure à 35 degrés avec une différence de 20 degrés par rapport à la température extérieure ;
- travaux avec le port d'un masque.

◆ *Accord national du 25-2-82 étendu, art. 25*

24 Travail en équipes de suppléance de fin de semaine ■

A mettre en place par accord d'entreprise pour une période maximale de 6 mois consécutifs (sauf accord des parties pour prolonger cette durée).

◆ *CCN, art. 4-2-5* ◆ *CC Ile-de-France, art. 21*

25 Travail posté en équipes successives ou chevauchantes ■ A mettre en place après consultation du CE ou, à défaut des DP ou par accord d'entreprise.

Deux formes possibles d'organisation du travail :

- organisation du travail (en cycles ou non) en poste discontinu ou semi-continu sur 5 ou 6 jours dans la semaine, soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Dans ce dernier cas, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail et la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser 3 heures ;
- pour les activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage, aménagement du travail en postes continus ou non sur 7 jours, organisé ou non en cycles sur une période limitée.

Si plusieurs cycles se succèdent, chaque cycle est limité entre 8 et 12 semaines.

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

◆ *CCN, art. 4-2-3* ◆ *CC Ile-de-France, art. 19*

26 Heures supplémentaires ■ Contingent annuel fixé à 180 heures, 145 heures pour les salariés dont l'horaire est annualisé.

Paiement : les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur.

◆ *CCN, art. 4-1-2* ◆ *CC Ile-de-France, art. 14-1*

27 Heures supplémentaires exceptionnelles ■ Possibilité de recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent visé au n° 26, après avis des RP [puis accord de l'inspection du travail ; disposition exclue de l'extension de la CC Ile-de-France ◆ *Arrêté du 7-11-2008*], en cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour raisons de sécurité ou raisons impératives ou climatiques, ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles. Ces heures sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur et ouvrent droit à un repos compensateur indemnisé, à prendre dans les 2 mois, dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Sauf dérogation de l'inspection du travail, l'utilisation des heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les durées maximales de travail prévues au n° 21.

◆ *CCN, art. 4-1-3* ◆ *CC Ile-de-France, art. 14-2*

28 Travail de nuit ■

1° Travail exceptionnel de nuit (20 h-6 h) : majoration de 100 % des heures effectuées. Majoration non cumulable avec les majorations pour travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié (v. n°s 15 et 29) (seule est retenue celle correspondant au taux le plus élevé), ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

Heures supplémentaires de nuit : compensation obligatoire d'un repos de même durée.

2° Travail habituel de nuit : dispositions résultant de l'accord national du 12-7-2006 étendu relatif au travail de nuit analysées dans la CCN « Bâtiment : cadres » (v. la synthèse BÂTIMENT : CADRES), reprises à l'article 4-2-10 de la CCN et à l'article 26 de la CC Ile-de-France.

Dispositions spécifiques aux ETAM dans le cadre d'une organisation du travail en équipes de suppléances (v. n° 24) ou en équipes successives ou chevauchantes (v. n° 25) :

— le repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en cas de mise en place de l'une de ces formes d'organisation du travail ;

— la compensation salariale due en cas de travail habituel de nuit (à fixer au niveau de l'entreprise) ne se cumule pas avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en cas de mise en place de l'une de ces formes d'organisation du travail.

◆ *CCN, art. 3-2-3 et 4-2-10* ◆ *CC Ile-de-France, art. 13-2 et 26*

29 Travail du dimanche ■ Majoration de 100 % des heures effectuées en cas de travail exceptionnel le dimanche.

Majoration non cumulable avec les majorations pour travail exceptionnel de nuit ou d'un jour férié (v. n°s 15 et 28) (seule est retenue celle correspondant au taux le plus élevé), ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

◆ *CCN, art. 3-2-3* ◆ *CC Ile-de-France, art. 13-2*

30 Forfait annuel en jours ■

1° Dispositions de la CCN

Bénéficiaires	ETAM classés à partir de la position F, autonomes au sens de la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
Durée du travail	Plafond annuel de jours travaillés (1) fixé, pour une année complète de travail, au niveau du plafond légal (soit 218 jours), réduit comme suit pour tenir compte des congés d'ancienneté (v. n° 14) (éventuels jours de fractionnement à déduire également) : – 216 jours pour les ETAM ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP ; – 215 jours pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP. Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.
Rémunération	Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'intéressé est majoré de 15 %. Lissage de la rémunération. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.
<small>(1) Pour les salariés ne bénéficiant pas de congés d'ancienneté, l'avenant du 11-12-2012 ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues avant le 1-2-2013.</small>	

2° Dispositions de la CC Ile-de-France



Bénéficiaires	ETAM à partir du niveau F disposant, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps
Durée annuelle	Plafond fixé à 215 jours de travail par an (1). Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.
Rémunération	Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'intéressé est majoré de 15 %. Lissage de la rémunération. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

(1) Sont exclus du nombre annuel de jours travaillés, les jours de repos, les congés légaux et conventionnels (y compris les jours d'ancienneté mais non compris les jours de fractionnement), ainsi que les jours fériés, à l'exclusion du 1^{er} mai.

◆ CCN, art. 4-2-9 modifié par avenant n° 2 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-2-2008, sans dérogation possible par accord d'entreprise, et par avenant n° 3 du 11-12-2012 étendu par arrêté du 3-6-2013, JO 8-6-2013, applicable à compter du 1-2-2013 ◆ CC Ile-de-France, art. 25

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

31 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation des absences (par année civile) due en cas de maladie, maladie professionnelle, accident du travail ou accident non professionnel, à l'exclusion des accidents ayant entraîné une incapacité > 1 mois et provoqués par la pratique de sports.

Ancienneté	Maintien du salaire – IJSS
AT ou maladie professionnelle : pas de condition d'ancienneté	90 jours à 100 % ; ensuite prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 38)
Maladie ou accident non professionnel : après 1 an de présence dans l'entreprise ou 5 ans de service (continus ou non) dans une ou plusieurs entreprises du BTP	Maximum de l'indemnisation (IJSS comprises) : salaire d'activité (1)

(1) Il est tenu compte de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'intéressé.

2° Maladie et congés payés : les absences pour maladie ou accident (sauf accidents ayant entraîné une incapacité > 1 mois et provoqués par la pratique de sports) ne peuvent justifier une réduction de la durée du congé annuel sous réserve que l'ETAM justifie d'au moins 120 jours de travail (ou périodes assimilées par le code du travail), ouvrables ou non et continus ou non au cours de la période de référence.

3° Garantie d'emploi en cas de maladie : si les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise justifient le remplacement à titre permanent du salarié absent pour maladie ou accident, possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail avec versement de l'indemnité de préavis (indemnité non due en cas de licenciement consécutif à une inaptitude physique du salarié).

◆ CCN, art. 5-1-4 et 6-4 à 6-6 ◆ CC Ile-de-France, art. 31 et 36-1 à 36-3

32 Maternité ou adoption ■

1° Indemnisation du congé de maternité : à partir de 1 an de présence dans l'entreprise, maintien du salaire à 100 %, sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement). Maximum de l'indemnisation (IJSS comprises) : salaire d'activité (avec prise en compte de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'intéressé).

2° Réduction d'horaire : pour les salariées non sédentaires, 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, ou 30 minutes le matin ou l'après-midi.

3° Garantie d'évolution de la rémunération : au-delà de l'obligation légale de garantie d'évolution de la rémunération à l'issue

du congé de maternité ou d'adoption, les salariés bénéficient en cours de congé de maternité ou d'adoption de l'augmentation collective à la même échéance et aux mêmes conditions que les autres salariés.

◆ CCN, art. 6-4 et 6-7 ◆ CC Ile-de-France, art. 36-1 et 37
◆ Accord du 10-9-2009 étendu par arrêté du 3-8-2010, JO 31-8-2010, applicable à compter du 1-9-2010 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

Sous-section 1 Retraite complémentaire

33 Obligation d'affiliation ■ Affiliation des ETAM auprès de BTP-Retraite. Toutefois, les TAM relevant des articles 4 bis et 36 de la CCN du 14-3-47 sont obligatoirement affiliés au régime complémentaire de retraite des cadres auprès de la CNRBTPIG.

REMARQUE : les personnels de nettoyage ou de gardiennage relèvent du régime de retraite des ouvriers du BTP (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS).

◆ CCN, art. 6-1 ◆ CC Ile-de-France, art. 34

Sous-section 2 Régime de prévoyance

◆ CCN, art. 6-2 ◆ CC Ile-de-France, art. 35 ◆ Accord du 13-12-90 étendu par arrêté du 30-10-91, JO 9-11-91 modifié par accords du 1-10-2001 étendus par arrêté du 21-10-2002, JO 30-10-2002 (à l'exclusion des entreprises paysagistes et de reboisement), par avenant n° 15 du 22-12-2005 non étendu, applicable à compter du 1-1-2006, et en dernier lieu, par avenant n° 25 du 15-12-2010 étendu par arrêté du 19-12-2011, JO 24-12-2011, applicable à compter du 1-1-2011, par avenant n° 26 du 15-12-2010 non étendu, applicable à compter du 1-1-2011 et par avenant n° 32 du 14-5-2014 non étendu, applicable à compter du 1-6-2014 ◆ Avenant n° 11 du 15-12-2010 non étendu, applicable à compter du 1-1-2011 ◆ Avenant n° 13 du 12-12-2012 non étendu, applicable à compter du 1-1-2013 ◆ Avenant n° 15 du 10-12-2013 non étendu, applicable à compter du 1-1-2014 ◆ Protocole d'accord du 30-3-2009 non étendu ◆ Brochure JO 3107

34 Institution ■ BTP-Prévoyance [institution reconduite pour une durée de 5 ans ◆ Protocole d'accord du 30-3-2009 non étendu].

35 Bénéficiaires ■ ETAM, à l'exclusion des personnels de nettoyage ou de gardiennage qui relèvent du régime de prévoyance des ouvriers du BTP (v. la synthèse BÂTIMENT : OUVRIERS).

36 Cotisations ■

1° Régime de base : cotisations calculées sur l'assiette des cotisations ARRCO, y compris pendant les absences pour congés payés, maladie ou accident.

Garantie	Taux global	Part employeur	Part salarié
Capital décès	0,32 % [0,40 % (1)]	0,32 % [0,40 % (1)]	–
Rentes décès	0,18 %	0,18 %	–
Indemnité journalière	0,47 %	0,26 % [0,24 % (1)]	0,21 % [0,23 % (1)]
Invalidité	0,63 %	0,34 % [0,32 % (1)]	0,29 % [0,31 % (1)]
Parentalité	0,10 %	0,05 %	0,05 %
Chirurgie [hospitalisation chirurgicale (1)]	0,10 % [0,02 % (1)]	0,05 % [0,01 % (1)]	0,05 % [0,01 % (1)]
Total	1,80 %	1,20 %	0,60 %

(1) Avenant n° 32 du 14-5-2014 non étendu.

2° Régime supplémentaire de prévoyance : cotisations s'ajoutant à celles du régime de base.

a) Cotisations au 1-1-94 (dispositions étendues)

Garantie	Option 1	Option 2	Option 3
Indemnité journalière	–	0,03 %	0,10 %
Invalité	–	0,12 %	0,20 %
Capital décès	0,15 %	0,20 %	0,28 %
Rentes décès	–	0,05 %	0,07 %

b) Cotisations au 1-1-2013 ♦ Avenant n° 13 du 12-12-2012 non étendu) : répartition libre entre l'employeur et le salarié.

Garantie	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Invalité	–	–	0,25 %	–	–
Capital décès	0,10 %	0,17 %	0,31 %	0,49 %	0,70 %
Rentes décès	–	0,05 %	–	–	–
Obsèques famille	0,05 %				

REMARQUE : ces taux sont minorés de 14 % lorsque BTP-Prévoyance recouvre auprès de l'entreprise la fraction des cotisations due au titre des indemnités de congés payés.

3° Régime supplémentaire « Mensualisation »

a) Cotisations au 1-1-94 (dispositions étendues) : cotisations calculées sur la rémunération brute dans la limite de 3 plafonds annuels de la SS, y compris pendant les absences pour congés payés, maladie ou accident.

Régime conventionnel	Option 1	Option 2
2,35 %	1,95 %	1,15 %

b) Cotisations au 1-1-2013 ♦ Avenant n° 13 du 12-12-2012 non étendu) : cotisations calculées sur l'assiette des cotisations ARRCO, y compris pendant les absences pour congés payés, maladie ou accident. Cotisations à la charge exclusive de l'employeur.

6° Régime supplémentaire « Frais médicaux » : cotisations réparties librement entre l'employeur et le salarié.

a) Cotisations au 1-1-94 (dispositions étendues)

Garanties	Régime de base	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4	Option 5	Hors convention
Régime général							
en complément du régime de base							
Adhésion totale	Cotisations incluses dans celles du régime de base de prévoyance						
- sur plafond SS		1,80 %	2,00 %	2,35 %	2,65 %	3,55 %	0,12 %
- sur salaire plafonné (1)		2,20 %	2,45 %	2,90 %	3,30 %	4,40 %	0,15 %
Adhésion partielle							
- sur plafond SS		2,15 %	2,40 %	2,80 %	3,20 %	4,30 %	0,12 %
- sur salaire plafonné (1)		2,65 %	2,95 %	3,45 %	3,95 %	5,30 %	0,15 %
Régime de l'Est							
en complément du régime de base							
Adhésion totale	Cotisations incluses dans celles du régime de base de prévoyance	–	0,65 %	0,85 %	1,20 %	2,00 %	0,12 %
- sur plafond SS		–	0,75 %	1,05 %	1,50 %	2,50 %	0,15 %
- sur salaire plafonné (1)		–	0,75 %	1,00 %	1,45 %	2,40 %	0,12 %
Adhésion partielle							
- sur plafond SS		–	0,75 %	1,00 %	1,45 %	2,40 %	0,12 %
- sur salaire plafonné (1)		–	0,95 %	1,25 %	1,80 %	3,00 %	0,15 %

(1) Dans la limite de 1,25 % du plafond SS.

b) Cotisations au 1-1-2014 ♦ Avenant n° 15 du 10-12-2013 non étendu) : seules les cotisations TTC « globale famille » de la gamme nationale (en % du salaire plafonné à la tranche A) sont reproduites ci-après.

Module S/P (1)	S1	P1	S2	P2	S3	P3	S3 +	P3 +	S4	P4	S5	P5	S6	P6
Régime général	2,30 %	0,32 %	2,35 %	0,72 %	2,55 %	1,20 %	2,90 %	2,05 %	3,20 %	3,00 %	3,55 %	3,65 %	4,15 %	5,65 %
Régime Alsace-Moselle	0,72 %	0,30 %	0,75 %	0,65 %	0,85 %	1,20 %	1,10 %	2,05 %	1,30 %	3,00 %	1,70 %	3,65 %	2,85 %	5,45 %

(1) S = soins et hospitalisation ; P = complément dentaire et optique.

Modules additionnels option assistance (tous régimes) : 0,04 %.

7° Maintien des garanties sans contrepartie de cotisations, dans le cadre du régime de base obligatoire, en cas de suspension

Option 1	Option 3	Option 5
0,75 %	1,27 %	1,60 %

REMARQUE : ces taux sont minorés de 14 % lorsque BTP-Prévoyance recouvre auprès de l'entreprise la fraction des cotisations due au titre des indemnités de congés payés.

4° Régime supplémentaire « Décès – Invalidité accidentels »

a) Cotisations au 1-1-94 (dispositions étendues) : cotisations calculées sur la rémunération brute dans la limite de 3 plafonds annuels de la SS, y compris pendant les absences pour congés payés, maladie ou accident.

Garantie	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4	Option 5
Garantie 1	0,05 %	0,10 %	0,15 %	0,20 %	0,25 %
Garantie 2	0,08 %	0,16 %	0,24 %	0,32 %	0,40 %
Garantie 3	0,11 %	0,22 %	0,33 %	0,44 %	0,55 %

b) Cotisations au 1-1-2013 ♦ Avenant n° 13 du 12-12-2012 non étendu) : cotisations calculées sur l'assiette des cotisations ARRCO, y compris pendant les absences pour congés payés, maladie ou accident.

Garantie	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4	Option 5
Garantie 1	0,05 %	0,11 %	0,17 %	0,22 %	0,28 %
Garantie 2	0,09 %	0,18 %	0,27 %	0,36 %	0,45 %
Garantie 3	0,12 %	0,25 %	0,37 %	0,50 %	0,62 %

REMARQUE : ces taux sont minorés de 14 % lorsque BTP-Prévoyance recouvre auprès de l'entreprise la fraction des cotisations due au titre des indemnités de congés payés.

5° Régime supplémentaire « Rente du conjoint » : cotisation égale à 1/10 du taux de la cotisation au régime de retraite complémentaire ARRCO (répartition libre entre l'employeur et le salarié) sur le salaire total.



du contrat de travail sans maintien de salaire : maintien pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil).

Les autres cas de maintien des garanties (notamment en cas de rupture du contrat de travail) ne sont pas repris ici.

37 Base de calcul des prestations ■ Les prestations sont calculées en pourcentage du salaire de base (SB). Le salaire de base correspond au montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisation au cours de l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine de la prestation.

38 Prestations maladie, maternité ou accident et invalidité ■

1° Régime supplémentaire « Mensualisation »

REMARQUE : l'obligation conventionnelle d'indemnisation des arrêts maladie < 90 jours et des arrêts maternité (v. n^{os} 31 et 32) peut être prise en charge par le régime de prévoyance selon l'une des options suivantes.

a) Dispositions étendues : le régime gère, à compter du 4^e mois suivant la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise, la gestion des indemnités journalières en cas d'arrêts de travail pour maladie ou accident du travail jusqu'au 90^e jour.

Garanties	Régime conventionnel	Option 1	Option 2
Délai de carence	0	3 jours	15 jours
Taux de garantie (1)	100 %	100 %	100 %
Majoration forfaitaire pour charges sociales	40 %	40 %	40 %

(1) Taux de garantie applicable au 1/30 du dernier salaire mensuel précédant l'arrêt de travail majoré de 1/360 des éléments variables de la rémunération des 12 derniers mois complets d'activité.

2° Indemnités journalières à partir du 91^e jour d'arrêt (ou du dernier jour indemnisé par l'employeur si celui-ci est antérieur), versement d'une indemnité journalière, sous déduction des IJSS, exprimée en fonction du salaire annuel de base « SB » (v. n^o 37) :

— 75 % servis à 85 % de la 365^e partie de SB en cas de maladie ou d'accident de droit commun ;

— 85 % de la 365^e partie de SB en cas d'AT ou MP.

REMARQUE : lorsqu'au cours d'une période d'indemnisation l'incapacité de travail devient partielle, l'indemnité journalière est réduite de 50 %.

Plafond d'indemnisation (IJSS + régime de prévoyance + salaire éventuel) : 85 % du salaire brut de base.

3° Invalidité : versement d'une rente annuelle fixée en pourcentage du salaire annuel de base « SB » (v. n^o 37), sous déduction du montant de la pension SS.

a) Dispositions étendues

Régime de base		Régime supplémentaire			
Cas	Montant	Cas	Option 1	Option 2	Option 3
Invalidité de droit commun		Invalidité de droit commun			
- invalidité 1 ^{re} catégorie	39 % de SB + 5 % si 1 ou plusieurs enfants à charge	- invalidité 1 ^{re} catégorie	60 % de la rente de 2 ^e catégorie	60 % de la rente de 2 ^e catégorie	60 % de la rente de 2 ^e catégorie
- invalidité 2 ^e catégorie	65 % de SB + 5 % par enfant à charge	- invalidité 2 ^e catégorie	65 % de SB + 5 % par enfant à charge	85 % de SB + 10 % par enfant à charge	90 % de SB + 10 % par enfant à charge
- invalidité 3 ^e catégorie	65 % de SB + 5 % par enfant à charge	- invalidité 3 ^e catégorie	65 % de SB + 5 % par enfant à charge	100 % de SB	100 % de SB
AT/MP		AT/MP	réduction proportionnelle au taux d'incapacité		
- incapacité « T » entre 26 % et 50 %	$[(1,9 \times T) - 35 \%] \times SB - \text{rente SS}$	- incapacité « N » entre 33 % et 66 %	65 % de SB + 5 % par enfant à charge	100 % de SB	100 % de SB
- incapacité « T » > 50 %	$[(0,7 \times T) + 30 \%] \times SB - \text{rente SS}$	- incapacité $\geq 66 \%$			

Plafond d'indemnisation (rente SS + régime de prévoyance + salaire éventuel) : 85 % du salaire brut de base.

Garantie supplémentaire « Invalidité accidentelle » du régime GDIA : versement d'un capital si l'invalidité est reconnue moins de 24 mois après l'accident.

Option	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Option 1 : taux d'invalidité « N » = 100 %	100 %	200 %	300 %	400 %	500 %
Option 2 : taux d'invalidité « N » de 15 à 100 %	100 % × N	200 % × N	300 % × N	400 % × N	500 % × N
Option 3 :					

b) Dispositions non étendues en vigueur au 1-1-2011 ♦ *Avenant n^o 11 du 15-12-2010 non étendu* : le régime gère les indemnités journalières en cas d'arrêts de travail pour maladie ou accident du travail jusqu'au 90^e jour et les indemnités journalières en cas de maternité jusqu'au 112^e jour.

1. Délai de carence

Situation	Option 1	Option 3	Option 5
	En deçà du conventionnel		Conventionnel
Maladie, AT ou MP, accident de trajet, maternité	15 jours	3 jours	0 jour

2. Taux de garantie en % du maintien du salaire brut (IJSS comprises).

Situation	Option 1	Option 3	Option 5
	En deçà du conventionnel		Conventionnel
Maladie	100 % du 16 ^e au 90 ^e jour	100 % du 4 ^e au 90 ^e jour	100 % du 1 ^{er} au 90 ^e jour
AT ou MP			
Accident de trajet			
Maternité	100 % du 16 ^e au 112 ^e jour	100 % du 4 ^e au 112 ^e jour	100 % du 1 ^{er} au 112 ^e jour

Option	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
- taux d'invalidité « N » de 15 à 65 %	100 % × N/66	200 % × N/66	300 % × N/66	400 % × N/66	500 % × N/66
- taux d'invalidité « N » ≥ 66 %	100 %	200 %	300 %	400 %	500 %

b) Dispositions non étendues en vigueur au 1-1-2011 ♦ Avenant n° 26 du 15-12-2010 non étendu

Cas	Régime de base (1)	Niveau 5
Invalidité de droit commun		
- invalidité 1 ^{re} catégorie	39 % servis à 48 % de SB + 5 % si 1 ou plusieurs enfants à charge	51 % de SB + 5 % de SB si 1 ou plusieurs enfants à charge
- invalidité 2 ^e catégorie	65 % servis à 80 % de SB + 5 % par enfant à charge	85 % de SB
- invalidité 3 ^e catégorie	65 % servis à 80 % de SB + 5 % par enfant à charge	85 % de SB
AT/MP		
- incapacité « T » entre 26 % et 50 %		$[(1,9 \times T) - 35 \%] \times SB - \text{rente SS}$
- incapacité « T » > 50 %		$[(0,7 \times T) + 30 \%] \times SB - \text{rente SS}$

(1) En cas d'invalidité de droit commun, plafond d'indemnisation (rente SS + régime de prévoyance + salaire éventuel) : 85 % du salaire brut de base.
 (2) Prestations de la SS considérées forfaitairement à 50 % de la tranche A.

Garantie supplémentaire « Invalidité accidentelle » du régime « Décès – Invalidité accidentels » : versement d'un capital si l'invalidité est reconnue moins de 36 mois après l'accident (délai non applicable si l'incapacité de travail a été indemnisée, au titre des AT ou MP, de manière continue au-delà du 36^e mois suivant l'accident).

Garantie/Taux d'invalidité (T)	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4	Option 5
Garantie 1 : T = 100 %	100 %	200 %	300 %	400 %	500 %
Garantie 2 : T compris entre 15 % et 100 %	100 % × T	200 % × T	300 % × T	400 % × T	500 % × T
Garantie 3 :					
- T compris entre 15 % et 66 %	100 % × T/66	200 % × T/66	300 % × T/66	400 % × T/66	500 % × T/66
- T > 66 %	100 %	200 %	300 %	400 %	500 %

4° Parentalité : le régime de base prévoit un forfait naissance égal à 3,2 % du plafond annuel de la SS en cas de naissance (y compris naissance sans vie si elle est inscrite sur le registre d'état civil et le livret de famille) ou d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans.

Forfait naissance remplacé par avenant n° 32 du 14-5-2014 non étendu qui prévoit 2 forfaits (forfaits également versés en cas de naissance sans vie si elle est inscrite sur le registre d'état civil et le livret de famille) :

— forfait parentalité égal à 8 % du plafond mensuel de la SS et versé à tout salarié en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans ;

— forfait accouchement égal à 2,6 % du plafond annuel de la SS et versé aux salariées pour chaque accouchement (forfait s'ajoutant au forfait parentalité).

5° Chirurgie (hospitalisation chirurgicale) ♦ Avenant n° 32 du 14-5-2014 non étendu : le régime de base prévoit une prise en charge des frais relatifs à la chambre particulière.

6° Frais médicaux : prestations du régime supplémentaire « Frais médicaux » non reprises ci-après.

39 Prestations décès ■

1° Capital décès en pourcentage du salaire annuel de base [SB (v. n° 37)]. Capital au minimum égal à 1,3 fois le plafond mensuel de la SS. Conversion possible du capital en rente.

REMARQUE : en cas de perception du capital dans le cadre d'une invalidité totale et permanente, de nouveaux droits peuvent être ouverts en matière de capital décès lorsque le salarié reprend une activité pendant une durée au moins égale à 3 mois. Dans ce cas, le capital est diminué du montant déjà versé.

a) Dispositions étendues

Situations	Régime de base	Option 1	Option 2	Option 3
Décès toute cause				
Salarié avec conjoint	150 %	175 %	250 %	250 %
Célibataire, veuf ou divorcé	100 %	125 %	200 %	200 %
Majoration pour enfants à charge				
- 1 enfant à charge	30 %	30 %	40 %	40 %
- 2 enfants à charge	60 %	60 %	80 %	80 %
- par enfant à compter du 3 ^e	30 %	30 %	60 %	60 %
Décès accidentel	+ 100 %	+ 100 %	+ 100 %	Doublement du capital
Décès suite à un AT ou une maladie professionnelle				
- salaire annuel < 160 % du plafond SS	+ 100 %	—	—	—
- salaire annuel ≥ 160 % du plafond SS	+ 200 %	—	—	—
- salaire annuel de 108 520 F à 132 630 F	—	—	+ 100 %	+ 100 %
- salaire annuel de 132 631 F à 167 790 F	—	—	+ 200 %	+ 200 %
- salaire annuel > 167 791 F	—	—	+ 300 %	+ 300 %



Situations	Régime de base	Option 1	Option 2	Option 3
Double effet (1)	– (2)	–	oui	oui
Invalidité totale et permanente	Versement anticipé du capital-décès	–	Selon le niveau de rémunération	

(1) Versement d'un deuxième capital égal à celui versé au décès du participant en cas de décès (postérieur ou simultané) du conjoint, âgé de moins de 60 ans et non remarié, ayant des enfants à charge qui étaient déjà à la charge du participant lors de son décès.
(2) En cas de décès simultané du conjoint (le même jour), le capital de base correspond à celui défini pour le salarié avec conjoint.

Garantie supplémentaire « Décès accidentel » du régime GDIA : en cas de décès moins de 24 mois après l'accident, versement d'un capital décès exprimé en pourcentage du salaire annuel de base.

Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
100 %	200 %	300 %	400 %	500 %

b) Dispositions non étendues en vigueur au 1-1-2011 ♦ Avenant n° 26 du 15-12-2010 non étendu

Situation	Régime de base (1)	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Décès toute cause						
Salarié avec conjoint	180 % servis à 200 %	220 %	250 %	250 %	350 %	450 %
Célibataire, veuf ou divorcé	100 % servis à 110 %	110 %	200 %	200 %	250 %	350 %
Majoration pour enfant à charge :						
- pour 1 enfant	36 % servis à 40 %	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %
- pour 2 enfants	72 % servis à 80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
- pour 3 enfants	126 % servis à 140 %	140 %	140 %	140 %	140 %	140 %
- par enfant à partir du 4 ^e	54 % servis à 60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %
Décès accidentel	+ 100 % (2)	+ 100 % (2)	+ 100 % (2)	+ 200 % + doublement de la majoration pour enfant		
Décès suite à AT ou MP	+ 100 % RA (3)	+ 100 % RA (3)	+ 300 % RA (3)	+ 300 % RA (3)	+ 250 % RA (3)	+ 150 % RA (3)
Décès simultané ou postérieur du conjoint (capital orphelin)	+ 125 % SB par enfant à charge	+ 125 % par enfant à charge				
Invalidité totale ou permanente	Versement anticipé du capital décès					

(1) Prestations mises à jour au 1-6-2014 (♦ Avenant n° 32 du 14-5-2014 non étendu).
(2) En cas d'AT ou de MP, 200 % si le salaire annuel de base est supérieur à 160 % du plafond de la SS.
(3) RA = rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois.

Garantie supplémentaire « Décès accidentel » du régime « Décès – Invalidité accidentels » : en cas de décès moins de 36 mois après l'accident (délai non applicable si l'incapacité de travail a été indemnisée, au titre des AT ou MP, de manière continue au-delà du 36^e mois suivant l'accident), versement d'un capital décès exprimé en pourcentage du salaire annuel de base.

Option 1	Option 2	Option 3	Option 4	Option 5
100 %	200 %	300 %	400 %	500 %

2° Rente éducation aux enfants à charge, en pourcentage du salaire annuel de base [SB (v. n° 37)], étant précisé que la rente est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

a) Dispositions étendues

Cause du décès	Régime de base	Option 1	Option 2	Option 3
Toute cause sauf AT et MP	15 %	15 %	15 %	15 %
minimum en % du plafond SS	12 %	12 %	13 %	15 %
AT et MP	–	–	15 %	15 %
minimum en % du plafond SS	–	–	13 %	15 %

b) Dispositions non étendues en vigueur au 1-1-2011 ♦ Avenant n° 26 du 15-12-2010 non étendu

Cause du décès	Régime de base	Niveau 4
Toute cause sauf AT et MP	15 %	15 %
minimum en % du plafond SS	12 %	15 %
AT et MP	–	15 %
minimum en % du plafond SS	–	15 %

3° Obsèques famille ♦ Avenant n° 26 du 15-12-2010 non étendu : possibilité de souscrire, en complément des autres garanties, un module prévoyant le versement d'un forfait égal à :
— 12,5 % du plafond annuel de la SS en cas de décès du conjoint ;
— 3,2 % du plafond annuel de la SS en cas de décès d'un enfant à charge.

4° Rente d'orphelin en cas d'adhésion au régime supplémentaire facultatif de rente du conjoint : en cas de décès avant 65 ans, versement aux enfants à charge (enfants du concubin exclus), orphelins de père et de mère ou remplissant les conditions du régime de retraite complémentaire, d'une rente égale à 50 % de la rente viagère de conjoint (pour le montant de la rente, v. ci-après).

5° Rente de conjoint invalide survivant non remarié (ni pascé ♦ Avenant n° 15 du 22-12-2005 non étendu) : 12 % (15 % ♦ Avenant n° 32 du 14-5-2014 non étendu) du salaire annuel de base dans le régime de base.

6° Rente de conjoint en cas d'adhésion au régime supplémentaire facultatif de rente du conjoint : en cas de décès avant 65 ans, versement au conjoint (concubin exclu) non remarié d'une rente composée de 2 éléments :

— rente temporaire : égale à 60 % du nombre de points de retraite acquis par le salarié par la valeur du point ; cette rente temporaire n'est pas due si le conjoint peut bénéficier d'une pension de réversion ;

— rente viagère : égale à 60 % du nombre de points de retraite acquis par le salarié au cours des 2 dernières années civiles par le nombre entier d'années comprises entre 65 ans et l'âge du salarié au jour de son décès.

En l'absence d'ayant droit aux rentes prévues par le régime supplémentaire facultatif de rente du conjoint, versement d'un capital égal au plafond annuel de la SS au bénéficiaire du capital décès du régime de prévoyance.

7° Cessation anticipée d'activité : le capital décès et la rente éducation sont versés au conjoint et aux enfants de l'ETAM ayant

cessé son activité, entre le 1-4-99 et le 30-6-2016, dans le cadre du dispositif de préretraite des salariés ayant contracté une maladie professionnelle liée à l'amiante ou ayant une activité les mettant en contact avec elle. Ces garanties sont accordées sans

contrepartie de cotisations ♦ *Accords des 4-7-2000, 20-6-2002, 30-6-2004, 29-6-2006, 25-6-2008, 29-6-2010, 27-6-2012 et 25-6-2014 non étendus*).

Section 8 Classification des emplois

40 Critères classants ■ Classification, à mettre en place au plus tard le 1-7-2008, répartie en 8 niveaux sur la base de 4 critères classants.

Catégorie	Niveau	Contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail	Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation	Technicité, expertise	Compétences acquises par expérience ou formation
Employés	A	Travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée OU travaux d'aide. Le salarié est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	Le salarié reçoit des consignes précises. Il peut prendre des initiatives élémentaires. Il respecte les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve	Pas de connaissances spécifiques requises	Initiation professionnelle OU adaptation préalable
	B	Travaux d'exécution sans difficulté particulière OU travaux d'assistance à un ETAM d'une position supérieure. Le salarié est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie	Le salarié reçoit des instructions précises. Il peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution. Il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Il respecte les règles de sécurité	Première qualification	Expérience acquise en niveau A OU formation générale, technologique ou professionnelle OU diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau CAP, BEP
	C	Travaux courants, variés et diversifiés. Le salarié résout des problèmes simples. Il est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie	Le salarié reçoit des instructions définies. Il peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. Il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Il met en œuvre la démarche prévention	Technicité courante	Expérience acquise en niveau B OU formation générale, technologique ou professionnelle OU diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau BP, BT, Bac professionnel, Bac STI
	D	Travaux courants, variés et diversifiés. Le salarié maîtrise la résolution de problèmes courants. Il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie	Le salarié reçoit des instructions constantes. Il peut être amené à prendre une part d'initiatives et responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. Il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Il met en œuvre la démarche prévention	Technicité courante affirmée	Expérience acquise en niveau C OU formation générale, technologique ou professionnelle

Catégorie	Niveau	Contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail	Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation	Technicité, expertise	Compétences acquises par expérience ou formation
Techniciens et agents de maîtrise	E	Travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études OU le salarié exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité. Il résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Il peut transmettre ses connaissances	Le salarié agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini. Il est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation. Il échange des informations avec des interlocuteurs externes occasionnels. Il effectue des démarches courantes. Il veille à faire respecter l'application des règles de sécurité	Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle. Bonne technicité dans sa spécialité. Le salarié se tient à jour dans sa spécialité	Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification ouvriers bâtiment et niveaux III et IV de la classification ouvriers travaux publics OU formation générale, technologique ou professionnelle OU diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG, licence professionnelle
	F	Travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale portant sur des projets plus techniques OU le salarié exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet. Il résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise. Il transmet ses connaissances	Le salarié agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations. Il est amené à prendre des initiatives, des responsabilités. Il a un rôle d'animation. Il sait faire passer l'information et conduit des relations ponctuelles avec des interlocuteurs externes. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations. Il veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation	Connaissances structurées des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications. Haute technicité dans sa spécialité. Le salarié se tient à jour dans sa spécialité	Expérience acquise en niveau E OU formation générale, technologique ou professionnelle
	G (1)	Travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale portant sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets OU le salarié exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets. Il résout des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial. Il sait et doit transmettre ses connaissances	Le salarié agit par délégation dans le cadre d'instructions. Il a un rôle d'animation. Il sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes. Il représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations. Il veille à faire respecter l'application des règles de sécurité. Il participe à leur adaptation et à leur amélioration	Connaissances approfondies des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes. Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes. Le salarié tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances de base des techniques connexes	Expérience acquise en niveau F OU formation générale, technologique ou professionnelle
Techniciens et agents de maîtrise	H	Le salarié exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise	Le salarié agit par délégation dans le cadre de directives précises. Il a un rôle d'animation. Il communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Il conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes. Il représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations. Il veille à faire respecter l'application des règles de sécurité. Il participe à leur amélioration et à leur adaptation	Connaissances parfaitement maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes. Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes. Le salarié tient à jour l'ensemble de ses connaissances	Expérience acquise en niveau G

(1) L'ETAM de niveau G peut être promu cadre sans avoir à passer nécessairement par le niveau H de la grille.

◆ CCN, annexe V modifiée par avenant n° 1 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-2-2008 ◆ CC Ile-de-France, annexe

41 Prise en compte des diplômes professionnels ■

Niveau	Diplôme	Période d'accueil
B	CAP, BEP	9 mois maximum
C	Brevet professionnel, brevet de technicien, bac professionnel, bac STI	18 mois maximum
E	BTS, DUT, DEUG, licence professionnelle	18 mois maximum

Période d'accueil réduite de moitié pour :

- les salariés ayant acquis l'un des diplômes visés ci-avant par la voie de l'apprentissage ou de la formation par alternance ou par la voie scolaire ;
- les salariés titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation continue à l'initiative de l'entreprise.

Suppression de la période d'accueil lorsque le salarié débutant demeure dans l'entreprise dans laquelle il a été apprenti ou a exécuté son contrat en alternance.

◆ CCN, annexe V modifiée par avenant n° 1 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-2-2008 ◆ CC Ile-de-France, annexe

42 Évolution de carrière ■ 2 mécanismes :

- en cas d'exercice habituel de tâches relevant d'un niveau supérieur, promotion dans le niveau de classement correspondant dans un délai maximum de 6 mois (délai décompté en une ou plusieurs périodes) ;
- organisation d'un entretien individuel au moins biennal, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, au cours duquel sont exami-

nées les possibilités d'évolution au sein de la classification des ETAM ou vers la classification des cadres (à partir du niveau G)

◆ CCN, annexe V modifiée par avenant n° 1 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-2-2008 ◆ CC Ile-de-France, annexe.

Section 9 Primes et indemnités

43 Prime de vacances ■

1° **Bénéficiaires** : ETAM ayant au moins 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP.

2° **Montant** : 30 % de l'indemnité de congés correspondant à 24 jours ouvrables, c'est-à-dire calculés sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail. La prime est versée en même temps que l'indemnité de congé.

REMARQUE : l'ancienne CC Région parisienne prévoyait une prime de vacances de même montant versée aux ETAM ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise à la fin de la période de référence ◆ CC Région parisienne du 12-4-60 étendue, dénoncée le 31-12-91 puis reconduite par accord du 28-6-93 étendu.

◆ CCN, art. 5-1-2 ◆ CC Ile-de-France, art. 29

44 **Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés** ■ Voir n°s 15, 28 et 29.

45 Déplacements ■

1° **Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des DOM-TOM**

a) **Déplacements occasionnels de courte durée** : remboursement sur justification des frais de voyage, de séjour (possibilité de forfaits) et de représentation.

b) **Déplacement continu** : indemnité forfaitaire (définie préalablement) pendant la durée du déplacement.

c) **Voyages de détente hebdomadaire** : remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers le lieu de résidence lors des déplacements > 1 semaine.

d) **Maladie, accident grave avec hospitalisation, décès pendant le déplacement** : remboursement des frais de transport à un proche du salarié. En cas de décès d'un ETAM en déplacement, prise en charge par l'entreprise des frais de transport du corps au lieu de résidence ou au lieu d'inhumation situé en France métropolitaine.

e) **Utilisation du véhicule personnel** : frais remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise (qui ne peut être inférieur au barème fiscal) et assurance prise en charge par l'entreprise.

f) **Changement de résidence dû à un changement de lieu d'emploi** : frais directement occasionnés par ce changement pour le salarié et sa famille proche pris en charge par l'entreprise sur justification (notamment remboursement du dédit éventuel à payer au logeur du salarié dans la limite de 3 mois de loyer).

REMARQUE : l'ETAM est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite d'un an (possibilité de prolonger ce délai par accord individuel en cas de nécessité), tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.

En cas de décès de l'ETAM au lieu de sa nouvelle résidence, prise en charge par l'entreprise des frais de rapatriement de sa famille et des frais éventuels de retour du corps.

g) **Retour à la résidence initiale** : en cas de licenciement après un changement de résidence, remboursement sur justificatifs des frais directement occasionnés par le retour à la résidence initiale, sous réserve que le retour ait lieu dans un délai de 6 mois à compter de la notification du licenciement.

REMARQUE : si, dans la même hypothèse, l'ETAM licencié s'installe dans un autre lieu que sa résidence initiale, remboursement des frais visés ci-avant dans la limite de ceux qu'aurait occasionné son retour au point de départ.

2° **Déplacements dans les DOM-TOM et hors de France**

a) **Bénéficiaires** : ETAM ayant travaillé pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la CC et qui, sans avoir quitté l'entreprise depuis

lors, sont déplacés (ou mutés) pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine.

b) **Assurance et garanties collectives** : l'entreprise assure à l'ETAM en déplacement une garantie couvrant les frais d'accidents (notamment le rapatriement), décès, invalidité, assistance juridique et, dans la mesure du possible, la continuité des garanties collectives des régimes métropolitains.

c) **Déplacements < 3 mois** : les dispositions de la CC restent applicables.

d) **Déplacements > 3 mois**

1. **Contrat de travail** : un avenant au contrat, comportant les mentions obligatoires prévues par la CC, se substitue au contrat initial pendant la durée du séjour ; il doit prévoir des garanties de prévoyance au moins équivalentes à celles prévues par le régime de prévoyance. La durée du séjour, sans interruption, est limitée à 2 ans, sauf accord de l'ETAM.

2. **Rupture du contrat durant le séjour hors de la France métropolitaine** : indemnités de rupture calculées sur le montant de la rémunération effective de l'ETAM, base France métropolitaine (sauf disposition plus favorable prévue dans l'avenant au contrat). Prise en charge par l'entreprise des frais de rapatriement de l'ETAM et de sa famille sous réserve que le rapatriement ait lieu dans un délai maximum de 9 mois à compter de la notification du licenciement.

REMARQUE : en cas de rupture du contrat due à une démission, à une faute grave de l'ETAM ou à toute autre circonstance dont il est à l'origine, la prise en charge des frais de rapatriement par l'entreprise est faite au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

◆ CCN, art. 7-1-1 à 7-2-6 ◆ CC Ile-de-France, art. 40 à 49-3

Section 10 Salaires

Sous-section 1 Dispositions nationales

46 Incidences de la RTT sur les rémunérations ■

1° **Maintien des salaires minima** ◆ Accord du 12-2-2002 étendu par arrêté du 21-10-2002, JO 30-10-2002) (v. remarque ci-après).

REMARQUE : l'accord du 12-2-2002, commun aux ouvriers et aux ETAM du bâtiment, est étendu, à l'exception du personnel ETAM, exclu de l'extension.

Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures : à compter du 1-1-2002, les salaires minima base 39 heures/semaine sont applicables pour un horaire hebdomadaire de 35 heures/semaine (ou 151,67 h/mois).

Entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures : à titre transitoire, les salaires minima base 35 heures/semaine sont fixés en pourcentage des barèmes applicables aux entreprises à 35 heures :

Date	Pourcentage
Au 1-1-2002	93 %
Au 1-1-2003	96 %
Au 1-1-2004	100 %

Cette disposition transitoire ne peut être la cause d'une réduction du salaire mensuel réel.

2° **Maintien des salaires mensuels de base** (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés ◆ Accord du 9-9-98 étendu par arrêté du 30-10-98, JO 31-10-98) ; entreprises occupant plus de 10 salariés ◆ Accord du 6-11-98 étendu par arrêté du 23-2-99, JO 26-2-99).

Maintien du salaire brut mensuel de base, quelle que soit la forme d'aménagement du temps de travail, dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et uniquement dans le cadre de la modulation dans les entreprises occupant plus de 10 salariés.

3° **Lissage de la rémunération** (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés ◆ Accord du 9-9-98 étendu par arrêté du 30-10-98, JO 31-10-98) ; entreprises occupant plus de 10 salariés ◆ Accord du 6-11-98 étendu par arrêté du 23-2-99, JO 26-2-99).

Rémunération lissée sur la base de 152 heures/mois quelle que soit la forme d'aménagement du temps de travail dans les entre-

prises occupant jusqu'à 10 salariés et sur la base de 35 heures/semaine uniquement en cas de modulation dans les entreprises occupant plus de 10 salariés.

Rémunération régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué en cas d'entrée ou de départ en cours de période. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié conserve l'éventuel supplément perçu, sauf si le contrat est rompu pour faute grave, faute lourde ou démission.

4° Rémunération des nouveaux embauchés (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés ♦ *Accord du 9-9-98 étendu par arrêté du 30-10-98, JO 31-10-98*) ; entreprises occupant plus de 10 salariés ♦ *Accord du 6-11-98 étendu par arrêté du 23-2-99, JO 26-2-99*).

Rémunération des nouveaux embauchés au moins égale aux salaires minima conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche quelle que soit la forme d'aménagement du temps de travail dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et uniquement dans le cadre de la modulation dans les entreprises occupant plus de 10 salariés.

47 Rémunération des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ■ Voir l'étude Bâtiment : ouvriers.

48 Salaires minima ■ (Les barèmes des salaires minima sont fixés au moins une fois par an à l'échelon régional (base 151,67 h/mois).

Pour la fixation du 1^{er} barème conclu en application de la nouvelle classification (v. nos 40 à 42), les barèmes régionaux des salaires minima, fixés au plus tard le 31-1-2008, doivent respecter les salaires minima applicables aux niveaux A et H suivants :

- niveau A : 1 300 € ;
- niveau H : 2 320 €.

Majoration des salaires minima pour les ETAM bénéficiant d'un forfait annuel en jours : voir n° 30.

♦ *Avenant n° 1 du 26-9-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-2-2008*

Sous-section 2 Dispositions régionales

49 Salaires minima pour la région Alsace ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-4-2009 (1)	1-2-2011 (2)	1-3-2012 (3)	1-2-2014 (4)
A	1 377 €	1 412,80 €	1 443,88 €	1 472,76 €
B	1 479 €	1 517,45 €	1 550,83 €	1 581,85 €
C	1 581 €	1 622,11 €	1 657,80 €	1 690,96 €
D	1 683 €	1 726,76 €	1 764,75 €	1 800,05 €
E	1 895 €	1 895,00 €	1 895,00 €	1 932,90 €
F	2 121 €	2 176,15 €	2 224,03 €	2 268,51 €
G	2 346 €	2 407,00 €	2 459,95 €	2 509,15 €
H	2 499 €	2 563,97 €	2 620,38 €	2 672,79 €

(1) Au 15-7-2009 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 12-3-2009 étendu par arrêté du 7-7-2009, JO 14-7-2009*).

(2) Au 12-5-2011 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 13-1-2011 étendu par arrêté du 2-5-2011, JO 11-5-2011*).

(3) Au 14-5-2012 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 16-1-2012 étendu par arrêté du 3-5-2012, JO 13-5-2012*).

(4) Au 13-7-2014 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 13-1-2014 étendu par arrêté du 4-7-2014, JO 12-7-2014*).

50 Salaires minima pour la région Aquitaine ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-6-2009 (1)	1-7-2010 (2)	1-1-2011 (3)	1-7-2011 (4)	1-1-2012 (5)	1-1-2013 (6)
A	1 404 €	1 412,42 €	1 420,90 €	1 432,26 €	1 443,72 €	1 476,93 €
B	1 456 €	1 464,74 €	1 473,52 €	1 485,32 €	1 497,20 €	1 531,64 €
C	1 538 €	1 547,23 €	1 556,51 €	1 568,97 €	1 581,52 €	1 617,89 €
D	1 640 €	1 656,40 €	1 672,96 €	1 693,04 €	1 713,36 €	1 752,77 €
E	1 845 €	1 863,45 €	1 882,08 €	1 904,67 €	1 927,53 €	1 971,86 €
F	2 117 €	2 138,17 €	2 159,55 €	2 185,47 €	2 211,69 €	2 262,56 €
G	2 409 €	2 423,45 €	2 437,99 €	2 457,49 €	2 477,15 €	2 534,12 €
H	2 629 €	2 644,77 €	2 660,64 €	2 681,92 €	2 703,38 €	2 765,56 €

(1) Au 24-10-2009 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 20-5-2009 étendu par arrêté du 16-10-2009, JO 23-10-2009*).

(2) Au 7-11-2010 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 16-3-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 6-11-2010*).

(3) *Accord du 16-3-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 6-11-2010*.

(4) Au 20-8-2011 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 24-3-2011 étendu par arrêté du 9-8-2011, JO 19-8-2011*).

(5) *Accord du 24-3-2011 étendu par arrêté du 9-8-2011, JO 19-8-2011*.

(6) Au 6-4-2013 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 29-11-2012 étendu par arrêté du 28-3-2013, JO 5-4-2013*).

51 Salaires minima pour la région Auvergne ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-7-2009 (1)	1-1-2011 (2)	1-1-2012 (3)
A	1 374,64 €	1 402,13 €	1 425,97 €
B	1 459,73 €	1 488,92 €	1 514,23 €
C	1 563,06 €	1 595,88 €	1 623,01 €
D	1 704,88 €	1 740,68 €	1 770,27 €
E	1 880,13 €	1 919,61 €	1 952,24 €
F	2 086,78 €	2 130,60 €	2 166,82 €
G	2 329,90 €	2 378,83 €	2 419,27 €
H	2 633,80 €	2 689,11 €	2 734,82 €

(1) Au 18-10-2009 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 22-6-2009 étendu par arrêté du 12-10-2009, JO 17-10-2009*).

(2) Au 24-3-2011 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 13-12-2010 étendu par arrêté du 16-3-2011, JO 23-3-2011*).

(3) Au 5-5-2012 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 19-12-2011 étendu par arrêté du 25-4-2012, JO 4-5-2012*).

Niveau	1-7-2012 (1)	1-2-2013 (2)	1-1-2014 (3)	1-7-2014 (4)
A	1 431,67 €	1 438,83 €	1 445,41 €	1 465,65 €
B	1 520,29 €	1 527,89 €	1 534,47 €	1 549,28 €
C	1 629,50 €	1 637,65 €	1 645,80 €	1 660,58 €
D	1 777,35 €	1 786,24 €	1 795,13 €	1 811,25 €
E	1 960,05 €	1 969,85 €	1 979,65 €	1 997,43 €
F	2 175,49 €	2 186,37 €	2 197,25 €	2 216,98 €
G	2 428,95 €	2 441,09 €	2 453,23 €	2 475,27 €
H	2 745,76 €	2 759,49 €	2 773,22 €	2 798,12 €

(4) *Accord du 19-12-2011 étendu par arrêté du 25-4-2012, JO 4-5-2012*.

(5) *Décision unilatérale du 17-12-2012 de la FRB, de la CAPEB et de la F LBA SCOP BTP*.

(6) *Décision unilatérale du 16-12-2013 de la FRB, de la CAPEB et de la F LBA SCOP BTP*.

(7) Au 14-11-2014 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 2-6-2014 étendu par arrêté du 24-10-2014, JO 13-11-2014*).

52 Salaires minima pour la région Bourgogne ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-2-2008 (1)	1-12-2009 (2)	1-6-2011 (3)	1-8-2012 (4)	1-3-2013 (5)	1-4-2014 (6)
A	1 340 €	1 387 €	1 422 €	1 452 €	1 476 €	1 489 €
B	1 425 €	1 472 €	1 509 €	1 541 €	1 566 €	1 580 €
C	1 510 €	1 560 €	1 599 €	1 633 €	1 660 €	1 675 €
D	1 650 €	1 705 €	1 748 €	1 785 €	1 814 €	1 830 €
E	1 775 €	1 837 €	1 883 €	1 924 €	1 955 €	1 973 €
F	2 050 €	2 118 €	2 171 €	2 218 €	2 261 €	2 281 €
G	2 310 €	2 387 €	2 447 €	2 501 €	2 549 €	2 572 €
H	2 450 €	2 531 €	2 595 €	2 652 €	2 703 €	2 727 €

(1) Au 8-6-2008 pour les non-adhérents (♦ Accord du 11-1-2008 étendu par arrêté du 2-6-2008, JO 7-6-2008).
 (2) Accord n° 2 du 10-7-2009 étendu par arrêté du 5-11-2009, JO 14-11-2009, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.
 (3) Accord n° 3 du 4-2-2011 étendu par arrêté du 3-5-2011, JO 10-5-2011, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.
 (4) Accord n° 4 du 20-1-2012 étendu par arrêté du 9-7-2012, JO 20-7-2012, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.
 (5) Accord n° 5 du 28-9-2012 étendu par arrêté du 8-2-2013, JO 15-2-2013, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.
 (6) Au 13-7-2014 pour les non-adhérents (♦ Accord n° 6 du 31-1-2014 étendu par arrêté du 4-7-2014, JO 12-7-2014).

53 Salaires minima pour la région Bretagne ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-2-2008 (1)	1-1-2009 (2)	1-1-2010 (3)	1-1-2011 (4)
A	1 370 €	1 395 €	1 402 €	1 427 €
B	1 450 €	1 476 €	1 483 €	1 510 €
C	1 560 €	1 588 €	1 596 €	1 625 €
D	1 670 €	1 700 €	1 709 €	1 740 €
E	1 810 €	1 843 €	1 852 €	1 885 €
F	2 075 €	2 112 €	2 123 €	2 161 €
G	2 325 €	2 362 €	2 374 €	2 417 €
H	2 600 €	2 642 €	2 655 €	2 703 €

(1) Au 7-8-2008 pour les non-adhérents (♦ Accord du 28-1-2008 étendu par arrêté du 28-7-2008, JO 6-8-2008).
 (2) Décision unilatérale du 4-12-2008 de la FRB, de la CAPEB et de la Fédération Ouest des SCOP BTP.
 (3) Décision unilatérale du 18-11-2009 de la FRB, de la CAPEB et de la Fédération Ouest des SCOP BTP.
 (4) Au 25-6-2011 pour les non-adhérents (♦ Accord du 28-10-2010 étendu par arrêté du 16-6-2011, JO 24-6-2011).

Niveau	1-1-2012 (1)	1-1-2013 (2)	1-1-2014 (3)
A	1 441 €	1 467 €	1 486 €
B	1 525 €	1 552 €	1 572 €
C	1 641 €	1 671 €	1 693 €
D	1 757 €	1 789 €	1 812 €
E	1 904 €	1 938 €	1 963 €
F	2 183 €	2 222 €	2 251 €
G	2 441 €	2 485 €	2 517 €
H	2 730 €	2 779 €	2 815 €

(1) Décision unilatérale du 16-11-2011 de la CAPEB.
 (2) Au 6-4-2013 pour les non-adhérents (♦ Accord du 15-11-2012 étendu par arrêté du 28-3-2013, JO 5-4-2013).
 (3) Au 28-3-2014 pour les non-adhérents (♦ Accord du 20-11-2013 étendu par arrêté du 18-3-2014, JO 27-3-2014).

54 Salaires minima pour la région Centre ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-5-2009 (1)	1-5-2010 (2)	1-5-2011 (3)	1-5-2012 (4)	1-5-2013 (5)	1-5-2014 (6)
A	1 368 €	1 390 €	1 412 €	1 439 €	1 460 €	1 478 €
B	1 454 €	1 470 €	1 494 €	1 522 €	1 542 €	1 560 €
C	1 565 €	1 581 €	1 606 €	1 636 €	1 657 €	1 677 €
D	1 666 €	1 683 €	1 710 €	1 742 €	1 765 €	1 786 €
E	1 848 €	1 865 €	1 895 €	1 931 €	1 956 €	1 979 €

Niveau	1-5-2009 (1)	1-5-2010 (2)	1-5-2011 (3)	1-5-2012 (4)	1-5-2013 (5)	1-5-2014 (6)
F	2 121 €	2 140 €	2 174 €	2 215 €	2 244 €	2 271 €
G	2 323 €	2 345 €	2 383 €	2 428 €	2 460 €	2 490 €
H	2 525 €	2 550 €	2 591 €	2 640 €	2 674 €	2 706 €

(1) Au 6-8-2009 pour les non-adhérents (Accord du 8-4-2009 étendu par arrêté du 29-7-2009, JO 5-8-2009).
 (2) Au 14-8-2010 pour les non-adhérents (Accord du 29-3-2010 étendu par arrêté du 5-8-2010, JO 13-8-2010).
 (3) Au 18-7-2011 pour les non-adhérents (Accord du 28-3-2011 étendu par arrêté du 7-7-2011, JO 17-7-2011).
 (4) Au 16-8-2012 pour les non-adhérents (Accord du 26-3-2012 étendu par arrêté du 7-8-2012, JO 15-8-2012).
 (5) Au 4-8-2013 pour les non-adhérents (Accord du 18-3-2013 étendu par arrêté du 19-7-2013, JO 3-8-2013).
 (6) Au 24-12-2014 pour les non-adhérents (Accord du 18-4-2014 étendu par arrêté du 15-12-2014, JO 23-12-2014).

55 Salaires minima pour la région Champagne-Ardenne ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	8-6-2008 (1)	1-7-2009 (2)	1-7-2010 (3)	1-9-2011 (4)	1-1-2013 (5)	1-3-2014 (6)
A	1 350 €	1 384 €	1 400 €	1 431 €	1 455 €	1 475 €
B	1 425 €	1 458 €	1 476 €	1 509 €	1 535 €	1 555 €
C	1 510 €	1 545 €	1 564 €	1 599 €	1 630 €	1 650 €
D	1 630 €	1 662 €	1 682 €	1 719 €	1 755 €	1 775 €
E	1 800 €	1 833 €	1 855 €	1 896 €	1 930 €	1 955 €
F	2 040 €	2 087 €	2 112 €	2 159 €	2 200 €	2 225 €
G	2 300 €	2 353 €	2 381 €	2 434 €	2 490 €	2 520 €
H	2 490 €	2 547 €	2 578 €	2 635 €	2 695 €	2 720 €

(1) Accord du 22-1-2008 étendu par arrêté du 2-6-2008, JO 7-6-2008, applicable au plus tard au 30-6-2008.
 (2) Au 12-12-2009 pour les non-adhérents (♦ Accord du 28-4-2009 étendu par arrêté du 2-12-2009, JO 11-12-2009).
 (3) Accord du 10-6-2010 étendu par arrêté du 23-11-2010, JO 11-12-2010, applicable au plus tard au 1-7-2010.
 (4) Accord du 25-5-2011 étendu par arrêté du 17-10-2011, JO 28-10-2011, applicable au plus tard au 1-9-2011.
 (5) Au 11-4-2013 pour les non-adhérents (♦ Accord du 23-10-2012 étendu par arrêté du 28-3-2013, JO 10-4-2013).
 (6) Au 19-6-2014 pour les non-adhérents (♦ Accord du 16-12-2013 étendu par arrêté du 3-6-2014, JO 18-6-2014).

56 Salaires minima pour la région Corse ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-4-2008 (1)	1-7-2010 (2)	1-9-2014 (3)
A	1 350 €	1 417,50 €	1 474,20 €
B	1 433 €	1 504,65 €	1 564,83 €
C	1 532 €	1 608,60 €	1 672,94 €
D	1 665 €	1 748,25 €	1 818,18 €
E	1 833 €	1 924,65 €	2 001,63 €
F	2 082 €	2 186,10 €	2 273,54 €
G	2 328 €	2 444,40 €	2 542,17 €
H	2 538 €	2 664,90 €	2 771,49 €

(1) Accord du 1-4-2008 non étendu.
 (2) Accord du 12-5-2010 non étendu.
 (3) Au 19-12-2014 pour les non-adhérents Accord du 23-6-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 18-12-2014.

57 Salaires minima pour la région Franche-Comté ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-2-2008 (1)	1-1-2009 (2)	1-1-2010 (3)	1-1-2011 (4)
A	1 340 €	1 374 €	1 388 €	1 415,76 €
B	1 430 €	1 467 €	1 482 €	1 511,64 €
C	1 500 €	1 539 €	1 555 €	1 586,10 €
D	1 650 €	1 692 €	1 709 €	1 743,18 €
E	1 870 €	1 907 €	1 926 €	1 964,52 €
F	2 045 €	2 086 €	2 107 €	2 149,14 €
G	2 320 €	2 366 €	2 390 €	2 437,80 €



Niveau	1-2-2008 (1)	1-1-2009 (2)	1-1-2010 (3)	1-1-2011 (4)
H	2 470 €	2 519 €	2 545 €	2 595,90 €

(1) Au 12-6-2008 pour les non-adhérents (◆ Accord du 15-1-2008 étendu par arrêté du 3-6-2008, JO 11-6-2008).
(2) Accord du 15-12-2008 non étendu.
(3) Accord du 21-12-2009 non étendu.
(4) Au 5-5-2011 pour les non-adhérents (◆ Accord du 13-12-2010 étendu par arrêté du 26-4-2011, JO 4-5-2011).

Niveau	1-1-2012 (1)	1-1-2013 (2)	1-1-2014 (3)
A	1 444,08 €	1 460,69 €	1 475,13 €
B	1 541,87 €	1 559,60 €	1 575,02 €
C	1 617,82 €	1 636,42 €	1 652,60 €
D	1 776,30 €	1 796,73 €	1 814,49 €
E	2 001,85 €	2 024,87 €	2 044,89 €
F	2 194,27 €	2 219,50 €	2 241,45 €
G	2 488,99 €	2 517,61 €	2 542,50 €
H	2 650,41 €	2 680,89 €	2 707,39 €

(1) Au 18-7-2012 pour les non-adhérents (◆ Accord du 12-12-2011 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 17-7-2012).
(2) Recommandation patronale de la FFB du 13-12-2012.
(3) Au 29-5-2014 pour les non-adhérents (◆ Accord du 12-12-2013 étendu par arrêté du 16-5-2014, JO 28-5-2014).

58 Salaires minima pour la région Ile-de-France (hors Seine-et-Mame) ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-2-2009 (1)	1-2-2010 (2)	1-1-2011 (3)
A	1 370 €	1 385 €	1 410 €
B	1 450 €	1 465 €	1 490 €
C	1 550 €	1 565 €	1 590 €
D	1 730 €	1 750 €	1 780 €
E	1 880 €	1 900 €	1 920 €
F	2 210 €	2 235 €	2 265 €
G	2 460 €	2 485 €	2 525 €
H	2 665 €	2 695 €	2 750 €

(1) Au 18-6-2009 pour les non-adhérents (◆ Avenant n° 1 du 3-2-2009 étendu par arrêté du 10-6-2009, JO 17-6-2009).
(2) Au 15-8-2010 pour les non-adhérents (◆ Avenant n° 2 du 18-1-2010 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 14-8-2010).
(3) Au 21-4-2011 pour les non-adhérents (◆ Avenant n° 3 du 16-12-2010 étendu par arrêté du 11-4-2011, JO 20-4-2011).

Niveau	1-1-2012 (1)	1-1-2013 (2)	1-1-2014 (3)
A	1 430 €	1 450 €	1 465 €
B	1 510 €	1 535 €	1 545 €
C	1 615 €	1 635 €	1 650 €
D	1 805 €	1 830 €	1 850 €
E	1 940 €	1 950 €	1 980 €
F	2 310 €	2 350 €	2 380 €
G	2 565 €	2 610 €	2 640 €
H	2 805 €	2 850 €	2 880 €

(1) Au 25-3-2012 pour les non-adhérents (◆ Avenant n° 4 du 30-11-2011 étendu par arrêté du 19-3-2012, JO 24-3-2012).
(2) Au 27-4-2013 pour les non-adhérents (◆ Avenant n° 5 du 30-11-2012 étendu par arrêté du 19-4-2013, JO 26-4-2013).
(3) Au 12-6-2014 pour les non-adhérents (◆ Avenant n° 6 du 2-12-2013 étendu par arrêté du 3-6-2014, JO 11-6-2014).

59 Salaires minima et indemnités pour la région Languedoc-Roussillon ■ Base 35 h/semaine.

1° Salaires

Niveau	1-2-2008 (1)	1-4-2009 (2)	1-8-2009 (3)	1-6-2010 (4)
A	1 310 €	1 323,10 €	1 338,00 €	1 360,47 €
B	1 400 €	1 414,00 €	1 414,00 €	1 437,76 €
C	1 540 €	1 555,40 €	1 555,40 €	1 581,53 €

Niveau	1-2-2008 (1)	1-4-2009 (2)	1-8-2009 (3)	1-6-2010 (4)
D	1 660 €	1 676,60 €	1 676,60 €	1 704,77 €
E	1 850 €	1 868,50 €	1 868,50 €	1 899,89 €
F	2 065 €	2 085,65 €	2 085,65 €	2 120,69 €
G	2 320 €	2 343,20 €	2 343,20 €	2 382,57 €
H	2 510 €	2 535,10 €	2 535,10 €	2 577,69 €

(1) Au 9-7-2008 pour les non-adhérents (◆ Accord du 28-1-2008 étendu par arrêté du 1-7-2008, JO 8-7-2008).
(2) Décision unilatérale du 6-2-2009 de la FFB et de la CAPEB.
(3) Décision unilatérale du 10-7-2009 de la FFB et de la CAPEB.
(4) Au 5-12-2010 pour les non-adhérents (◆ Accord du 8-6-2010 étendu par arrêté du 23-11-2010, JO 4-12-2010).

Niveau	1-4-2011 (1)	1-5-2012 (2)	1-2-2014 (3)
A	1 392,33 €	1 420 €	1 446 €
B	1 466,51 €	1 496 €	1 514 €
C	1 613,16 €	1 645 €	1 665 €
D	1 738,86 €	1 774 €	1 806 €
E	1 937,88 €	1 977 €	2 013 €
F	2 163,10 €	2 206 €	2 246 €
G	2 430,22 €	2 479 €	2 509 €
H	2 629,24 €	2 682 €	2 714 €

(1) Au 19-8-2011 pour les non-adhérents (◆ Accord du 16-2-2011 étendu par arrêté du 9-8-2011, JO 18-8-2011).
(2) Au 7-11-2012 pour les non-adhérents (◆ Accord du 2-4-2012 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 6-11-2012).
(3) Au 10-7-2014 pour les non-adhérents (◆ Accord du 27-1-2014 étendu par arrêté du 26-6-2014, JO 9-7-2014).

2° Indemnités de petits déplacements : l'ETAM est considéré en petit déplacement lorsqu'il est appelé à travailler sur un chantier situé au-delà d'un cercle de 3 km de rayon dont le centre est le siège social ou l'agence de l'entreprise.

Date d'application	Indemnité de repas	Indemnité kilométrique
Au 1-3-2008 (1)	8,00 €	0,23 €
Au 1-4-2009 (2)	8,10 €	
Au 1-8-2009 (3)	8,10 €	
Au 1-6-2010 (4)	8,20 €	
Au 1-2-2014 (5)	9,10 €	

(1) Au 9-7-2008 pour les non-adhérents (◆ Avenant du 28-1-2008 étendu par arrêté du 1-7-2008, JO 8-7-2008).
(2) Décision unilatérale du 6-2-2009 de la FFB et de la CAPEB.
(3) Décision unilatérale du 10-7-2009 de la FFB et de la CAPEB.
(4) Au 5-10-2010 pour les non-adhérents (◆ Accord du 8-6-2010 étendu par arrêté du 23-11-2010, JO 4-12-2010).
(5) Au 10-7-2014 pour les non-adhérents (◆ Accord du 27-1-2014 étendu par arrêté du 26-6-2014, JO 9-7-2014).

3° Indemnité d'amplitude : l'ETAM affecté à un chantier situé en dehors de la zone définie pour les indemnités de petits déplacements (v. ci-avant) bénéficie d'une indemnité d'amplitude égale à 50 % de son salaire mensuel lorsque le temps de déplacement est inférieur à 2 heures et à 100 % de son salaire mensuel lorsque le temps de déplacement excède 2 heures.

4° Indemnité d'outillage : l'ETAM qui utilise une caisse à outils complète lui appartenant intégralement et exclusivement perçoit une indemnité mensuelle égale à : nombre mensuel d'heures travaillées x taux horaires suivants : 0,15 F pour l'ensemble des spécialités ; 0,10 F pour la branche peinture-vitrierie ; 0,25 F pour les vitriers.

◆ Accord du 14-2-78 non étendu

60 Salaires minima pour la région Limousin ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-1-2009 (1)	1-1-2011 (2)	1-1-2012 (3)	1-1-2013 (4)	1-1-2014 (5)
A	1 392,61 €	1 427,43 €	1 450,27 €	1 467,67 €	1 475,01 €
B	1 478,88 €	1 515,85 €	1 540,10 €	1 558,58 €	1 566,37 €
C	1 540,50 €	1 579,01 €	1 604,27 €	1 623,52 €	1 631,64 €

Niveau	1-1-2009 (1)	1-1-2011 (2)	1-1-2012 (3)	1-1-2013 (4)	1-1-2014 (5)
D	1 659,00 €	1 700,48 €	1 740,00 €	1 760,88 €	1 769,68 €
E	1 797,25 €	1 842,18 €	1 885,00 €	1 917,05 €	1 926,64 €
F	2 059,14 €	2 110,62 €	2 160,00 €	2 196,72 €	2 207,70 €
G	2 372,37 €	2 431,68 €	2 470,59 €	2 500,24 €	2 512,74 €
H	2 711,28 €	2 779,06 €	2 823,52 €	2 857,40 €	2 871,69 €

(1) Au 5-3-2009 pour les non-adhérents (◆ Accord du 27-11-2008 étendu par arrêté du 24-2-2009, JO 4-3-2009).
 (2) Au 24-2-2011 pour les non-adhérents (◆ Accord du 30-11-2010 étendu par arrêté du 15-2-2011, JO 23-2-2011).
 (3) Au 1-3-2012 pour les non-adhérents (◆ Accord du 25-11-2011 étendu par arrêté du 20-2-2012, JO 29-2-2012).
 (4) Au 19-4-2013 pour les non-adhérents (◆ Accord du 6-12-2012 étendu par arrêté du 10-4-2013, JO 18-4-2013).
 (5) Au 4-4-2014 pour les non-adhérents (◆ Accord du 6-12-2013 étendu par arrêté du 4-3-2014, JO 3-4-2014).

Niveau	1-2-2008 (1)	1-4-2009 (2)	1-1-2010 (3)	1-1-2011 (4)
F	2 050 €	2 091,00 €	2 111,91 €	2 147,81 €
G	2 320 €	2 366,40 €	2 390,06 €	2 430,69 €
H	2 500 €	2 550,00 €	2 575,50 €	2 619,28 €

(1) Au 11-6-2008 pour les non-adhérents (◆ Accord du 8-2-2008 étendu par arrêté du 3-6-2008, JO 10-6-2008).
 (2) Accord du 18-3-2009 non étendu.
 (3) Au 26-6-2010 pour les non-adhérents (◆ Accord du 5-1-2010 étendu par arrêté du 15-6-2010, JO 25-6-2010).
 (4) Au 21-4-2011 pour les non-adhérents (◆ Accord du 4-1-2011 étendu par arrêté du 11-4-2011, JO 20-4-2011).

Niveau	1-1-2012 (1)	1-1-2013 (2)	1-1-2014 (3)
A	1 464,45 €	1 491,45 €	1 507,86 €
B	1 539,55 €	1 566,55 €	1 583,78 €
C	1 641,48 €	1 668,48 €	1 686,83 €
D	1 770,22 €	1 797,22 €	1 816,99 €
E	1 974,06 €	2 001,06 €	2 023,07 €
F	2 199,36 €	2 226,36 €	2 250,85 €
G	2 489,03 €	2 516,03 €	2 543,71 €
H	2 682,14 €	2 709,14 €	2 738,94 €

(1) Au 5-5-2012 pour les non-adhérents (◆ Accord du 4-1-2012 étendu par arrêté du 26-4-2012, JO 4-5-2012).
 (2) Au 26-4-2013 pour les non-adhérents (◆ Accord du 3-1-2013 étendu par arrêté du 17-4-2013, JO 25-4-2013).
 (3) Au 20-6-2014 pour les non-adhérents (◆ Accord du 6-1-2014 étendu par arrêté du 12-6-2014, JO 19-6-2014).

61 Salaires minima pour la région Lorraine ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-2-2008 (1)	1-4-2009 (2)	1-1-2010 (3)	1-1-2011 (4)
A	1 365 €	1 392,30 €	1 406,22 €	1 430,13 €
B	1 435 €	1 463,70 €	1 478,34 €	1 503,47 €
C	1 530 €	1 560,60 €	1 576,21 €	1 603,01 €
D	1 650 €	1 683,00 €	1 699,83 €	1 728,73 €
E	1 840 €	1 876,80 €	1 895,57 €	1 927,79 €

62 Salaires minima pour la région Midi-Pyrénées ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-5-2009 (1)	1-3-2010 (2)	1-3-2011 (3)		1-2-2012 (4)		1-2-2013 (5)		1-9-2013 (6)		1-2-2014 (7)	
			Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
A	1 415 €	1 429,15 €	9,58 €	1 453,45 €	9,74 €	1 478,15 €	9,82 €	1 489,79 €	9,92 €	1 504,68 €	10,00 €	1 516 €
B	1 491 €	1 505,91 €	10,10 €	1 531,51 €	10,27 €	1 557,54 €	10,35 €	1 569,80 €	10,45 €	1 585,50 €	10,53 €	1 597 €
C	1 595 €	1 610,95 €	10,80 €	1 638,34 €	10,98 €	1 666,19 €	11,07 €	1 679,30 €	11,18 €	1 696,09 €	11,26 €	1 708 €
D	1 750 €	1 767,50 €	11,86 €	1 799,32 €	12,06 €	1 829,91 €	12,16 €	1 844,31 €	12,28 €	1 862,75 €	12,37 €	1 876 €
E	1 903 €	1 922,03 €	12,90 €	1 956,63 €	13,12 €	1 989,89 €	13,22 €	2 005,55 €	13,35 €	2 025,60 €	13,45 €	2 040 €
F	2 264 €	2 286,64 €	15,35 €	2 327,80 €	15,61 €	2 367,37 €	15,73 €	2 386,00 €	15,88 €	2 409,85 €	16,00 €	2 427 €
G	2 471 €	2 495,71 €	16,75 €	2 540,63 €	17,03 €	2 583,82 €	17,16 €	2 604,15 €	17,34 €	2 630,19 €	17,47 €	2 650 €
H	2 729 €	2 756,29 €	18,48 €	2 803,15 €	18,80 €	2 850,80 €	18,94 €	2 873,23 €	19,13 €	2 901,96 €	19,28 €	2 924 €

(1) Au 18-10-2009 pour les non-adhérents (◆ Accord du 18-5-2009 étendu par arrêté du 12-10-2009, JO 17-10-2009).
 (2) Au 15-8-2010 pour les non-adhérents (◆ Accord du 12-3-2010 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 14-8-2010).
 (3) Au 6-7-2011 pour les non-adhérents (◆ Accord du 22-2-2011 étendu par arrêté du 28-6-2011, JO 5-7-2011).
 (4) Décision unilatérale de la FFB et de la Fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP du 25-1-2012.
 (5) Au 15-6-2013 pour les non-adhérents (◆ Accord du 7-2-2013 étendu par arrêté du 7-6-2013, JO 14-6-2013).
 (6) Accord du 7-2-2013 étendu par arrêté du 7-6-2013, JO 14-6-2013.
 (7) Au 19-6-2014 pour les non-adhérents (◆ Accord du 20-1-2014 étendu par arrêté du 3-6-2014, JO 18-6-2014).

63 Salaires minima pour la région Nord – Pas-de-Calais ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-1-2009 (1)	1-1-2010 (2)	1-1-2011 (3)	1-1-2012 (4)	1-1-2013 (5)	1-1-2014 (6)
A	1 410 €	1 429 €	1 454 €	1 486 €	1 511 €	1 525 €
B	1 500 €	1 520 €	1 546 €	1 580 €	1 607 €	1 621 €
C	1 615 €	1 635 €	1 663 €	1 700 €	1 729 €	1 745 €
D	1 754 €	1 775 €	1 806 €	1 846 €	1 877 €	1 894 €
E	1 890 €	1 913 €	1 946 €	1 989 €	2 023 €	2 041 €
F	2 160 €	2 192 €	2 230 €	2 279 €	2 318 €	2 339 €
G	2 425 €	2 461 €	2 504 €	2 559 €	2 608 €	2 631 €
H	2 550 €	2 584 €	2 660 €	2 719 €	2 771 €	2 796 €

(1) Accord du 8-12-2008 étendu par arrêté du 25-3-2009, JO 1-4-2009, applicable au plus tard le 31-3-2009.
 (2) Au 13-2-2010 pour les non-adhérents (◆ Accord du 8-10-2009 étendu par arrêté du 3-2-2010, JO 12-2-2010).
 (3) Au 23-2-2011 pour les non-adhérents (◆ Accord du 19-10-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 22-2-2011).
 (4) Au 7-3-2012 pour les non-adhérents (◆ Accord du 20-10-2011 étendu par arrêté du 27-2-2012, JO 6-3-2012).
 (5) Au 1-3-2013 pour les non-adhérents (◆ Accord du 18-10-2012 étendu par arrêté du 15-2-2013, JO 28-2-2013).
 (6) Décision unilatérale de la FFB du 11-12-2013.

64 Salaires minima pour la région Basse-Normandie ■ Base 35 h/semaine.



Niveau	1-5-2009 (1)	1-10-2009 (2)	1-5-2010 (3)	1-10-2010 (4)	1-5-2011 (5)	1-10-2011 (5)
A	1 385 €	1 400 €	1 407,00 €	1 416,80 €	1 425,30 €	1 436,64 €
B	1 468 €	1 484 €	1 491,42 €	1 501,81 €	1 510,82 €	1 522,84 €
C	1 593 €	1 610 €	1 618,05 €	1 629,32 €	1 639,10 €	1 652,13 €
D	1 758 €	1 777 €	1 785,89 €	1 798,32 €	1 809,11 €	1 823,50 €
E	1 892 €	1 913 €	1 922,57 €	1 935,96 €	1 947,58 €	1 963,06 €
F	2 089 €	2 111 €	2 121,56 €	2 136,33 €	2 149,15 €	2 166,24 €
G	2 306 €	2 331 €	2 342,66 €	2 358,97 €	2 373,12 €	2 392,00 €
H	2 586 €	2 614 €	2 627,07 €	2 645,37 €	2 661,24 €	2 682,41 €

(1) Au 19-8-2009 pour les non-adhérents (♦ Accord n° 03 du 5-3-2009 étendu par arrêté du 29-7-2009, JO 18-8-2009).
(2) Accord n° 03 du 5-3-2009 étendu par arrêté du 29-7-2009, JO 18-8-2009.
(3) Au 15-8-2010 pour les non-adhérents (♦ Accord n° 04 du 8-12-2009 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 14-8-2010).
(4) Accord n° 04 du 8-12-2009 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 14-8-2010.
(5) Accord n° 05 du 1-12-2010 étendu par arrêté du 28-2-2011, JO 8-3-2011.

Niveau	1-5-2012 (1)	1-10-2012 (2)	1-5-2013 (3)	1-10-2013 (3)	1-5-2014 (4)	1-10-2014 (5)
A	1 452,44 €	1 466,81 €	1 478,54 €	1 491,75 €	1 499,21 €	1 509,65 €
B	1 539,59 €	1 554,82 €	1 567,26 €	1 581,25 €	1 589,16 €	1 600,23 €
C	1 670,30 €	1 686,82 €	1 700,31 €	1 715,50 €	1 724,08 €	1 736,09 €
D	1 843,56 €	1 861,79 €	1 876,68 €	1 893,44 €	1 902,91 €	1 916,16 €
E	1 984,65 €	2 004,28 €	2 020,31 €	2 038,35 €	2 048,54 €	2 062,81 €
F	2 190,07 €	2 220,40 €	2 238,16 €	2 269,25 €	2 280,60 €	2 296,48 €
G	2 418,31 €	2 463,76 €	2 483,47 €	2 517,96 €	2 530,55 €	2 548,18 €
H	2 711,92 €	2 738,74 €	2 760,65 €	2 785,30 €	2 799,23 €	2 818,72 €

(1) Accord n° 05 du 1-12-2010 étendu par arrêté du 28-2-2011, JO 8-3-2011.
(2) Accord n° 06 du 2-12-2011 étendu par arrêté du 26-3-2012, JO 3-4-2012.
(3) Accord n° 07 du 12-12-2012 étendu par arrêté du 3-4-2013, JO 13-4-2013.
(4) Au 19-6-2014 pour les non-adhérents (♦ Accord n° 08 du 2-12-2013 étendu par arrêté du 3-6-2014, JO 18-6-2014, applicable sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension).
(5) Accord n° 08 du 2-12-2013 étendu par arrêté du 3-6-2014, JO 18-6-2014, applicable sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

65 Salaires minima pour la région Haute-Normandie ■

Base 35 h/semaine.

Niveau	1-1-2009 (1)	1-7-2010 (2)	1-1-2011 (3)	1-1-2013 (4)
A	1 355 €	1 381 €	1 398 €	1 455 €
B	1 425 €	1 452 €	1 469 €	1 528 €
C	1 550 €	1 579 €	1 598 €	1 663 €
D	1 705 €	1 737 €	1 760 €	1 831 €
E	1 865 €	1 900 €	1 926 €	2 004 €
F	2 080 €	2 120 €	2 152 €	2 243 €
G	2 340 €	2 384 €	2 422 €	2 525 €
H	2 490 €	2 538 €	2 580 €	2 690 €

(1) Au 2-4-2009 pour les non-adhérents (♦ Accord du 6-10-2008 étendu par arrêté du 25-3-2009, JO 1-4-2009).
(2) Au 17-11-2010 pour les non-adhérents (♦ Accord du 22-4-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 16-11-2010).
(3) Au 13-7-2011 pour les non-adhérents (♦ Accord du 2-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2011, JO 12-7-2011).
(4) Au 3-3-2013 pour les non-adhérents (♦ Accord du 22-10-2012 étendu par arrêté du 19-2-2013, JO 2-3-2013).

66 Salaires minima pour la région Pays de la Loire ■

Base 35 h/semaine.

Niveau	1-6-2009 (1)	1-4-2010 (2)	1-4-2011 (3)
A	1 377,35 €	1 393,88 €	1 418,97 €
B	1 502,57 €	1 520,60 €	1 547,97 €
C	1 622,69 €	1 642,16 €	1 671,72 €
D	1 763,18 €	1 784,34 €	1 816,46 €
E	1 899,59 €	1 922,39 €	1 956,99 €
F	2 107,26 €	2 132,55 €	2 170,94 €
G	2 347,51 €	2 375,68 €	2 418,44 €

Niveau	1-6-2009 (1)	1-4-2010 (2)	1-4-2011 (3)
H	2 661,05 €	2 692,98 €	2 741,45 €

(1) Au 18-10-2009 pour les non-adhérents (♦ Accord du 29-4-2009 étendu par arrêté du 8-10-2009, JO 17-10-2009).
(2) Au 15-8-2010 pour les non-adhérents (♦ Accord du 15-1-2010 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 14-8-2010).
(3) Au 30-6-2011 pour les non-adhérents (♦ Accord du 13-1-2011 étendu par arrêté du 21-6-2011, JO 29-6-2011).

Niveau	1-4-2012 (1)	1-4-2014 (2)
A	1 444,51 €	1 461,84 €
B	1 575,83 €	1 594,74 €
C	1 701,81 €	1 722,23 €
D	1 849,16 €	1 871,35 €
E	1 992,22 €	2 016,13 €
F	2 210,02 €	2 236,54 €
G	2 461,97 €	2 491,51 €
H	2 790,80 €	2 824,29 €

(1) Au 15-7-2012 pour les non-adhérents (♦ Accord du 22-2-2012 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 14-7-2012).
(2) Au 2-11-2014 pour les non-adhérents (♦ Accord du 4-2-2014 étendu par arrêté du 24-10-2014, JO 1-11-2014).

67 Salaires minima pour la région Picardie ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-7-2009 (1)	1-7-2010 (2)	1-7-2011 (3)	1-7-2012 (4)	1-7-2014 (5)
A	1 367 €	1 387 €	1 418 €	1 449 €	1 472 €
B	1 459 €	1 478 €	1 511 €	1 544 €	1 568 €
C	1 550 €	1 572 €	1 607 €	1 642 €	1 668 €
D	1 683 €	1 708 €	1 746 €	1 784 €	1 812 €
E	1 856 €	1 875 €	1 916 €	1 958 €	1 989 €
F	2 111 €	2 141 €	2 188 €	2 238 €	2 273 €

Niveau	1-7-2009 (1)	1-7-2010 (2)	1-7-2011 (3)	1-7-2012 (4)	1-7-2014 (5)
G	2 346 €	2 381 €	2 433 €	2 489 €	2 528 €
H	2 458 €	2 500 €	2 558 €	2 617 €	2 658 €

(1) Au 19-8-2009 pour les non-adhérents (♦ Accord du 24-4-2009 étendu par arrêté du 10-8-2009, JO 18-8-2009).
 (2) Au 10-11-2010 pour les non-adhérents (♦ Accord du 22-4-2010 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 9-11-2010).
 (3) Au 5-11-2011 pour les non-adhérents (♦ Accord du 22-4-2011 étendu par arrêté du 25-10-2011, JO 4-11-2011).
 (4) Au 20-8-2012 pour les non-adhérents (♦ Accord du 20-4-2012 étendu par arrêté du 10-8-2012, JO 19-8-2012).
 (5) Au 24-8-2014 pour les non-adhérents (♦ Accord 24-4-2014 étendu par arrêté du 29-7-2014, JO 23-8-2014).

68 Salaires minima pour la région Poitou-Charentes ■
 Base 35 h/semaine.

Niveau	1-7-2008 (1)	1-1-2010 (2)	1-1-2011 (3)	1-1-2012 (4)	1-1-2013 (5)
A	1 363,60 €	1 379,96 €	1 403,83 €	1 431,91 €	1 453,39 €
B	1 446,20 €	1 463,55 €	1 488,87 €	1 518,65 €	1 541,43 €
C	1 559,80 €	1 578,52 €	1 605,83 €	1 637,95 €	1 662,52 €
D	1 652,80 €	1 672,63 €	1 701,57 €	1 735,60 €	1 761,63 €
E	1 859,40 €	1 881,71 €	1 914,26 €	1 952,55 €	1 981,84 €
F	2 066,00 €	2 090,79 €	2 126,96 €	2 169,50 €	2 202,04 €
G	2 355,20 €	2 383,46 €	2 424,69 €	2 473,18 €	2 510,28 €
H	2 530,85 €	2 561,22 €	2 605,53 €	2 657,64 €	2 697,50 €

(1) Au 19-4-2009 pour les non-adhérents (♦ Accord du 2-7-2008 étendu par arrêté du 9-4-2009, JO 18-4-2009).
 (2) Au 12-5-2010 pour les non-adhérents (♦ Accord du 12-1-2010 étendu par arrêté du 3-5-2010, JO 11-5-2010).
 (3) Au 13-4-2011 pour les non-adhérents (♦ Accord du 11-1-2011 étendu par arrêté du 5-4-2011, JO 12-4-2011).
 (4) Au 5-5-2012 pour les non-adhérents (♦ Accord du 10-1-2012 étendu par arrêté du 26-4-2012, JO 4-5-2012).
 (5) Au 26-4-2013 pour les non-adhérents (♦ Accord du 16-1-2013 étendu par arrêté du 17-4-2013, JO 25-4-2013).

69 Salaires minima pour la région Provence – Alpes – Côte d'Azur ■
 Base 35 h/semaine.

Niveau	1-2-2008 (1)	1-3-2010 (2)	1-3-2011 (3)	1-1-2012 (4)	1-6-2012 (5)	1-2-2014 (6)
A	1 360 €	1 375 €	1 410 €	1 441,02 €	1 452,55 €	1 474,34 €
B	1 450 €	1 480 €	1 517 €	1 550,37 €	1 562,78 €	1 586,22 €
C	1 550 €	1 580 €	1 610 €	1 645,42 €	1 658,58 €	1 683,46 €
D	1 730 €	1 765 €	1 795 €	1 834,49 €	1 849,17 €	1 876,91 €
E	1 850 €	1 870 €	1 902 €	1 943,84 €	1 959,39 €	1 988,78 €
F	2 150 €	2 180 €	2 218 €	2 266,80 €	2 284,93 €	2 319,20 €
G	2 360 €	2 395 €	2 430 €	2 483,46 €	2 503,33 €	2 540,88 €
H	2 600 €	2 640 €	2 680 €	2 738,96 €	2 760,87 €	2 802,28 €

(1) Au 25-4-2008 pour les non-adhérents (♦ Accord du 17-1-2008 étendu par arrêté du 16-4-2008, JO 24-4-2008).
 (2) Au 1-5-2010 pour les non-adhérents (♦ Accord du 16-12-2009 étendu par arrêté du 16-4-2010, JO 30-4-2010).
 (3) Au 13-4-2011 pour les non-adhérents (♦ Accord du 3-11-2010 étendu par arrêté du 5-4-2011, JO 12-4-2011).
 (4) Au 25-3-2012 pour les non-adhérents (♦ Accord du 25-11-2011 étendu par arrêté du 19-3-2012, JO 24-3-2012).
 (5) Accord du 25-11-2011 étendu par arrêté du 19-3-2012, JO 24-3-2012.
 (6) Au 22-10-2014 pour les non-adhérents (♦ Accord du 9-1-2014 étendu par arrêté du 16-9-2014, JO 21-10-2014).

70 Salaires minima pour la Région parisienne (hors Seine-et-Marne) ■ Voir n° 58.

71 Salaires minima pour la région Rhône-Alpes ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-2-2008 (1)	1-1-2009 (2)	1-1-2010 (3)	1-1-2011 (4)	1-1-2012 (5)	1-1-2013 (6)
A	1 360 €	1 380 €	1 394 €	1 415 €	1 444 €	1 466 €
B	1 440 €	1 462 €	1 476 €	1 498 €	1 528 €	1 551 €
C	1 545 €	1 568 €	1 584 €	1 608 €	1 641 €	1 666 €
D	1 655 €	1 680 €	1 696 €	1 722 €	1 757 €	1 784 €
E	1 850 €	1 878 €	1 896 €	1 925 €	1 964 €	1 994 €
F	2 070 €	2 152 €	2 174 €	2 207 €	2 252 €	2 286 €
G	2 335 €	2 370 €	2 393 €	2 429 €	2 478 €	2 516 €
H	2 610 €	2 649 €	2 675 €	2 715 €	2 770 €	2 812 €

(1) Au 11-6-2008 pour les non-adhérents (♦ Accord du 21-1-2008 étendu par arrêté du 3-6-2008, JO 10-6-2008).
 (2) Décision unilatérale du 9-12-2008 applicable aux seuls adhérents de la FFB et de la Fédération des SCOP BTP.
 (3) Au 24-6-2010 pour les non-adhérents (♦ Accord du 15-1-2010 étendu par arrêté du 15-6-2010, JO 23-6-2010).
 (4) Au 12-5-2011 pour les non-adhérents (♦ Accord du 17-1-2011 étendu par arrêté du 2-5-2011, JO 11-5-2011).
 (5) Au 14-5-2012 pour les non-adhérents (♦ Accord du 16-1-2012 étendu par arrêté du 3-5-2012, JO 13-5-2012).
 (6) Au 6-7-2013 pour les non-adhérents (♦ Accord du 7-12-2012 étendu par arrêté du 26-6-2013, JO 5-7-2013).

72 Salaires minima pour le département de Seine-et-Marne ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	1-1-2009 (1)	1-1-2010 (2)	1-1-2012 (3)	1-1-2013 (4)	1-1-2014 (5)
A	1 380 €	1 395 €	1 430 €	1 455 €	1 470 €
B	1 445 €	1 460 €	1 500 €	1 525 €	1 546 €
C	1 545 €	1 560 €	1 600 €	1 630 €	1 657 €
D	1 755 €	1 775 €	1 820 €	1 855 €	1 866 €
E	1 955 €	1 975 €	2 020 €	2 050 €	2 062 €
F	2 245 €	2 270 €	2 334 €	2 380 €	2 394 €
G	2 465 €	2 490 €	2 560 €	2 610 €	2 650 €
H	2 670 €	2 700 €	2 794 €	2 850 €	2 870 €

(1) Au 9-4-2009 pour les non-adhérents (♦ Accord du 24-11-2008 étendu par arrêté du 27-3-2009, JO 8-4-2009).
 (2) Au 9-4-2010 pour les non-adhérents (♦ Accord du 23-11-2009 étendu par arrêté du 29-3-2010, JO 8-4-2010).
 (3) Au 28-3-2012 pour les non-adhérents (♦ Accord du 28-11-2011 étendu par arrêté du 19-3-2012, JO 27-3-2012).
 (4) Au 28-3-2013 pour les non-adhérents (♦ Accord du 26-11-2012 étendu par arrêté du 19-3-2013, JO 27-3-2013).
 (5) Au 4-4-2014 pour les non-adhérents (♦ Accord du 25-11-2013 étendu par arrêté du 4-3-2014, JO 3-4-2014).

