

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

OUVRIERS EMPLOYES DANS LES ENTREPRISES DU BATIMENT OCCUPANT JUSQU'A 10 SALARIES

Salariés visés :	Salariés détachés dont l'activité est visée par le champ d'application de la Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990.
Date d'entrée en vigueur :	<i>1^{er} mars 1991</i> , arrêté d'extension du 12 février 1991, publié au Journal Officiel de la République française du 15 février 1991

Pour une présentation générale des dispositions légales applicables aux différentes thématiques traitées dans cette fiche, rendez-vous ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

REMUNERATION

salaire minimum
(classification/salaire
minimum
correspondant) :

Classifications

Se référer à [l'article 12.1](#) et suivants de la CCN et au [Guide d'utilisation de la classification nationale de la convention collective nationale du 8 octobre 1990](#)).

Rémunération mensuelle minimale

L'employeur doit verser une rémunération mensuelle qui respecte le montant des salaires minima hiérarchiques fixés à l'échelon régional. Les barèmes sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année. La rémunération réellement versée au salarié détaché doit correspondre aux heures de travail qu'il a effectuées au cours du mois considéré.

La rémunération mensuelle minimale varie en fonction du niveau de classification, défini sur la base de critères classant et de la région dans laquelle est exercée l'activité.

Pour établir la rémunération mensuelle minimale à verser au salarié détaché concerné :

1. Déterminez le niveau de classification correspondant aux missions du salarié détaché concerné
2. Prenez en compte le lieu d'exercice de l'activité des salariés détachés
3. Sur la base de la classification et du lieu d'exercice, déterminez le salaire minimum conventionnel applicable

Ces salaires minimaux sont applicables aux jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans, sans abattement (article 11.1).

Majorations pour
heures
supplémentaires,
heures de nuit, travail
le dimanche et jours
fériés :

Majorations pour heures supplémentaires ([article 3.17](#))

Il n'existe pas de spécificité conventionnelle, ce sont les règles du Code du travail qui s'appliquent soit :

- 25% pour les heures comprises entre la 36^{ème} et la 43^{ème} heure
- 50% à partir de la 44^{ème} heure
-

Heures récupérées suite à une période de chômage intempéries : application des majorations pour heures supplémentaires.

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

Cas particulier (article 3.28) : dans les ateliers ou chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant 3 mois au moins, les heures de travail non effectuées peuvent, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Dans ce cas, les heures au-delà de la 39ème heure hebdomadaire donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Contingent annuel d'heures supplémentaires (article 3.13) :

- 145 heures par année civile pour les salariés dont le temps de travail est annualisé
- 180 heures par année civile pour les salariés dont le temps de travail n'est pas annualisé.

Majorations pour heures de nuit

- **Pour les salariés qui répondent à la définition de travailleur de nuit ([Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics](#))**
 - les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures doivent donner lieu au versement d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise qui emploie les salariés détachés. La convention collective ne fixe aucun montant minimal de majoration.
 - attribution d'1 jour de repos entre 270 et 349 heures de travail ou de 2 jours de repos si 350 heures travaillées ou plus (entre 21 heures et 6 heures sur 12 mois consécutifs) ;
 - transport si nécessaire pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;
 - indemnité de panier (indemnité de repas);
 - pause de 30 minutes (non rémunérée) pour un poste de nuit d'au moins 6 heures.

Rappel : Est considéré comme travailleur de nuit, pour application de l'accord du 12 juillet 2006, le salarié accomplissant, au moins deux fois par semaine dans son horaire habituel au moins trois heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures, ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures).

- **En cas de travail de nuit exceptionnel** : aucune majoration n'est prévue par la Convention Collective.
- **En cas de travail de nuit ni habituel, ni exceptionnel** : compensation déterminée au niveau de l'entreprise qui emploie les salariés détachés. La convention collective ne fixe aucun montant minimal de majoration.

Majorations pour travail le dimanche : pas de majoration conventionnelle

Majorations pour travail des jours fériés ([article 5.11](#)) :

Si un jour férié est travaillé dans l'entreprise, il sera rémunéré deux fois :

- une fois au titre du travail effectué pendant cette journée, par le paiement normal du salaire correspondant aux heures de travail effectuées pendant le jour férié ;

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

	<p align="center">– et une fois au titre du jour férié pour les ouvriers qui pouvaient prétendre au maintien de leur rémunération en cas de chômage du jour férié en question.</p>
<p>Primes et indemnités</p>	<p>Prime de vacances (article 5.25)</p> <ul style="list-style-type: none">- Bénéficiaires : ouvrier ayant au moins 1 675 heures de travail au cours de l'année de référence (1^{er} avril au 31 mars) dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics- 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. <p>Au-delà de la prime de vacances, le salaire mensuel constitue la rémunération des Ouvriers du Bâtiment pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.</p> <p>Par conséquent, aucune prime ou indemnité conventionnelle ne leur est due en sus du salaire mensuel, pour les travaux qu'ils effectuent à ce titre (article IV-1).</p>
<p>FRAIS PROFESSIONNELS</p> <p>Indemnités de petit déplacement</p>	<p>Le régime des petits déplacements (article 8.11) a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.</p> <p>Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les trois indemnités professionnelles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- indemnité de repas ;- indemnité de frais de transport ;- indemnité de trajet, <p>qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.</p> <p>Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue.</p> <p>1) Bénéficiaires (article 8.12)</p> <p>Ouvriers non sédentaires, c'est à dire ceux occupés sur les chantiers et non pas ceux travaillant dans l'installation fixe et permanente de l'entreprise.</p> <p>2) Zones concentriques (article 8.13)</p> <p>Mise en place d'un système de zones concentriques permettant de déterminer le montant des indemnités de trajet et de transport. Ces 5 zones sont distantes entre elles de 10 km mesurés à vol d'oiseau. Le point de départ de ces zones concentriques est fixé au siège social de l'entreprise (ou à son agence régionale ou locale si l'agence est ouverte depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier).</p>

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

Lorsque l'entreprise est située à plus de 50 kms, le point de départ de ces zones concentriques est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier (articles 8.13 et 8.14).

3) Types d'indemnités de petits déplacements

a) indemnité de repas ([article 8.15](#))

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Le montant de l'indemnité de repas est fixé par des accords collectifs territoriaux.

b) indemnité de transport ([article 8.16](#))

Cette indemnité a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement pour se rendre sur le chantier et en revenir, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport ou rembourse les titres de transport.

Le montant de l'indemnité de transport est déterminé selon des barèmes fixés par des accords collectifs territoriaux.

c) Indemnité de trajet ([article 8.17](#))

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

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

Le montant de l'indemnité de trajet est déterminé selon des barèmes fixés par des accords collectifs territoriaux.

4) Montant des indemnités ([article 8.18](#))

Indemnités de remboursement des frais : journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolues.

Elles ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

<p>Indemnités de grand déplacement</p>	<p>Bénéficiaires (article 8.21)</p> <p>L'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence déclarée en France métropolitaine par l'ouvrier détaché</p> <p>Indemnité journalière de déplacement (article 8.22)</p> <p>L'indemnité forfaitaire de grand déplacement, dont le montant est fixé par l'entreprise, correspond aux dépenses journalières normales engagées par l'ouvrier déplacé en plus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé (coût d'un second logement, dépenses supplémentaires de nourriture et autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer).</p> <p>Les dépenses sont remboursées par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux de logement et de nourriture que le salarié supporte.</p> <ul style="list-style-type: none">a) Indemnisation des frais de transport et temps de voyage pour l'ouvrier en tout début ou toute fin de chantier en grand déplacement (article 8.24) :<ul style="list-style-type: none">- remboursement des frais de transport notamment en train 2^{ème} classe :- pour les heures comprises dans son horaire de travail, non accomplies en raison de l'heure de départ ou d'arrivée : versement d'une indemnité égale au salaire que l'ouvrier aurait gagné s'il avait travaillé ;- et, le cas échéant, pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail : versement d'une indemnité égale à 50 % du salaire horaire (sans majoration ni prime compensatrice des frais complémentaires)b) Indemnisation des frais de transport pour se rendre à son domicile ou sur son lieu de travail et temps de trajet pour les voyages de « détente » (article 8.25) <p>remboursement des frais de transport pour se rendre à son domicile ou sur son lieu de travail sur justificatifs et au prix d'un voyage en train en 2^{ème} classe.</p> <p>Suivant l'éloignement (et sauf accord particulier entre l'employeur et le salarié), il est accordé au salarié 1 voyage aller-retour :</p> <ul style="list-style-type: none">- toutes les semaines jusqu'à une distance de 250 km ;- toutes les 2 semaines pour une distance de 251 km à 500 km ;- toutes les 3 semaines pour une distance de 501 km à 750 km ;- toutes les 4 semaines pour une distance supérieure à 750 km. <p>Le temps passé au trajet pour ces voyages est indemnisé pour sa fraction qui excède 9 heures au taux normal du salaire dans la mesure où il excède 9 heures soit à l'aller, soit au retour.</p> <p>L'ouvrier doit pouvoir passer 48 heures dans son lieu de résidence.</p>

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

DUREE DE TRAVAIL	
Durée de travail :	<p>Durées maximales (article 3.15) :</p> <ul style="list-style-type: none">- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures ;- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures ;- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut pas dépasser 46 heures ;- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures. <p>Temps de pause : en l'absence de dispositions conventionnelles, application des dispositions légales.</p> <p>Nombre de jours de travail dans la semaine : principe d'une semaine de travail sur 5 jours (article 3.21) sauf cas exceptionnels : travaux urgents de sécurité ou de maintenance.</p> <p>Pour des raisons impératives telles que des travaux urgents ou continus ou des travaux dans des locaux où le public est admis, il est possible de faire travailler les ouvriers un 6ème jour : le samedi ou le lundi. En sus du paiement de ces heures de travail effectuées le 6ème jour hebdomadaire, l'ouvrier acquiert un repos compensateur de même durée. Ce repos, pris dans un délai maximum de 5 semaines suivant son acquisition et si possible dans le même mois civil, est indemnisé à hauteur de la moitié des heures de travail non effectuées (article 3.22).</p> <p>Repos hebdomadaire (article 3.21)</p> <ul style="list-style-type: none">• Principe : repos d'une durée minimale de 48h correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi en priorité ou le lundi, sauf exceptions pour des travaux urgents de sécurité ou de maintenance.• Cas exceptionnel permettant de travailler le samedi : travaux urgents en raison de la sécurité ou de la sauvegarde de l'outil ou de l'ouvrage. Dans ce cas, le 2ème jour de repos hebdomadaire est le lundi. <p>En cas de travail le samedi ou le lundi (article 3.22)</p> <p>Repos compensateur de même durée que le temps travaillé, indemnisé pour 50% de sa durée (ex : RC de 4 heures, seules 2 heures sont indemnisées à 100%)</p> <p>Travailleur de nuit (cf. rubrique « Majorations liées à la durée du travail »)</p> <ul style="list-style-type: none">• Durée quotidienne maximale : 8 heures sauf pour les activités visées à l'article R. 3122-5 du Code du Travail : jusqu'à 12h• Durée hebdomadaire maximale : 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pouvant être portées à 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, lorsque l'organisation du travail est imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

activités citées à l'article R. 3122-7 CT, notamment la maintenance-exploitation ou les services le justifie

Régime des heures supplémentaires

- **Modalités de décompte** : en l'absence de disposition conventionnelle : application des dispositions légales.
- **Contingent annuel d'heures supplémentaires (article 3.13)** :
 - 145 heures par année civile pour les salariés dont le temps de travail est annualisé ;
 - 180 heures par année civile pour les salariés dont le temps de travail n'est pas annualisé.
- **Repos compensateur (article 3.14)** : les heures supplémentaires exceptionnelles accomplies au-delà du contingent ouvrent droit, en plus de leur paiement, à un repos compensateur de même durée. Ce repos, qui est intégralement indemnisé, doit être pris dans un délai de 2 mois suivant sa date d'acquisition. Ce repos ne se cumule pas avec d'autres avantages ayant le même objet.
- **Heures de dérogation permanente (article 3.18)** : heures accomplies en dehors de l'horaire collectif, dans la limite d'une heure par jour. Elles sont traitées comme des heures supplémentaires, mais sans imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires pour les chauffeurs.

Congés :

Congés payés (articles 5.21 et 5.22) :

- 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou période assimilées par L. 3141-4 CT, dans la limite de 30 jours ouvrables, hors jours supplémentaires de congés accordés au titre du fractionnement.
- La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er avril au 31 mars ; la période de prise des congés est fixée du 1er mai au 30 avril.

→ Obligation de cotiser aux caisses de congés payés :

Les employeurs qui détachent temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux conditions d'assujettissement aux caisses de congés (C. trav., art. L. 1262-4, 7°).

Les entreprises établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen, peuvent s'exonérer de ces obligations si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

Dans le cas-où l'employeur doit s'affilier à la caisse, les indemnités de congés sont versées aux travailleurs détachés par les caisses auprès desquelles ils ont cotisé.

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

Indemnité supplémentaire d'ancienneté (article 5.24) :

indemnité supplémentaire de congé fixée en fonction de l'ancienneté continue ou non de l'ouvrier dans une même entreprise, équivalente à :

- 2 jours de congé pour 20 ans,
- 4 jours pour 25 ans
- 6 jours pour 30 ans.

Prime de vacances : voir ci-avant la rubrique « Rémunération » > « Primes et indemnités ».

Congés pour événements familiaux : (article 5.12 et Code du travail)

Evènement	Durée de l'absence
Mariage	4 jours
PACS	4 jours
Naissance ou adoption	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Obsèques du conjoint marié ou Pacsé, du concubin	3 jours
Obsèques d'un enfant	5 jours ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant décédé est âgé de moins de 25 ans ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. + 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.
Obsèques de son père, de sa mère	3 jours
Obsèques d'un de ses grands-parents, d'un de ses beaux-frères, d'une de ses belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants	1 jour
Obsèques du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Jours fériés :

Chômage des jours fériés (article 5.11) :

les jours fériés légaux sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er mai (y compris en période de chômage intempéries ou pendant le congé payé).

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

→ *Si l'ouvrier a moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie*

L'indemnisation du jour férié sera soumise aux conditions conventionnelles suivantes :

- avoir travaillé la veille et le lendemain du jour férié, sauf dérogations admises (absence pour maladie, accident du travail, absence autorisée par l'employeur) ;
- avoir accompli au moins 200 heures de travail dans les deux mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, les heures non effectuées lors du jour férié (sauf le 1^{er} mai) seront déduites du salaire mensuel de l'ouvrier

→ *Si l'ouvrier a plus de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, il pourra prétendre à l'indemnisation du jour férié sans autre condition.*

Travail des jours fériés :

voir ci-avant la rubrique « Rémunération » > « Majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, travail le dimanche et jours fériés ».

Jeunes travailleurs (entre 16 et 18 ans) :

En l'absence de dispositions conventionnelles, application du code du travail.

Possibilité de durées maximales aménagées (40h hebdomadaire et 10h/jour) lorsque l'organisation collective de travail le justifie (L.3162-1 et R.3162-1)

Les salaires minimaux sont applicables aux jeunes ouvriers de moins de 18 ans sans abattement ([article 11-1](#)).

APPRENTISSAGE

Rémunérations supérieures aux rémunérations légales (an application des dispositions combinées de l'accord du 8 février 2005, étendu par arrêté du 17 août 2005 et décret du 28 décembre 2018)

Année d'apprentissage	Rémunération BTP			
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
	% du SMIC		% du SMIC ou minimum	% du SMIC ou minimum conventionnel si plus favorable* **

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

			conventionnel si plus favorable* **	
1ère année	40%	50%	55%	100%
2ème année	50%	60%	65%	
3ème année	60%	70%	80%	

*Pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable.

** Diplômes connexes : une majoration de 15 points est appliquée à ce taux en cas de préparation en un an d'un diplôme de même niveau.

PROTECTION MATERNITE :

Temps de pause pour les femmes enceintes ([article 6.21](#)) :

- à partir du 3^{ème} mois de grossesse
- d'une durée de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, ou de 30 minutes le matin ou l'après-midi
- payée au taux du salaire réel.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU SECTEUR D'ACTIVITE

Obligation d'être titulaire de la carte BTP

Préalablement au détachement et en complément des autres formalités prescrites par la loi (Déclaration de détachement notamment), l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice située en France) informe le salarié de la transmission de ses données personnelles à l'UCF puis fait une demande de carte BTP pour chacun des salariés détachés sur le site cartebtp.fr.

Obligation de cotiser aux Caisses de Congés Payés

Régime des Congés payés

● Entreprises étrangères non ressortissantes de l'Espace Economique Européen (EEE) : l'affiliation à une Caisse de congés payés est obligatoire.

● Entreprises ressortissantes de l'EEE (CT art. D. 3141-26 et 3141-27) : l'affiliation n'est pas obligatoire si l'entreprise se trouve dans l'une des deux situations suivantes:

- en cas de convention conclue entre l'Union des Caisses de France et la ou les Caisses du pays d'origine (Allemagne, Autriche, Italie).
- en cas de justification par l'entreprise d'une équivalence des droits à congés payés des salariés pour toute la période du détachement.

Lorsque l'entreprise concernée est affiliée à une institution équivalente aux Caisses de congés payés, elle doit justifier être à jour de ses obligations vis-à-vis de cette institution pour la durée du détachement.

Régime Intempéries (CT art L. 1262-4,7°, L. 5424-6 et suivant, D. 5424-7)

Fiche convention collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596)

	L'assujettissement aux Caisses de congés pour le régime Intempéries est en principe obligatoire, pour les entreprises dont l'activité en France relève du champ d'application du régime, selon les mêmes règles que pour les entreprises établies en France.
<i><u>Pour plus d'informations :</u></i>	
Point de contact avec les organisations patronales	<ul style="list-style-type: none">• CAPEB : j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr
Point de contact avec les organisations syndicales	<ul style="list-style-type: none">• CFDT construction et bois : https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html• Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement (CGT) : http://construction.cgt.fr/contact/• Force Ouvrière construction : http://www.foconstruction.com• CFE-CGC BTP : http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html• CFTC BATI-MAT-TP : http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html