

**Fiche Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990  
Entreprises de plus de 10 salariés (IDCC 1597)**

Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990

Salariés visés :	Salariés détachés dont l'activité est visée par le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 (article I.1 déterminant le champ d'application professionnel, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).
Date d'entrée en vigueur :	<i>1<sup>er</sup> mars 1991.</i> <i>Arrêté d'extension du 8 février 1991, publié au Journal Officiel de la République française du 12 février 1991.</i>

**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>**

<b>REMUNERATION</b>	
Rémunération (classification/salaire minimum correspondant) :	<p><b>Classifications</b> : La classification applicable est celle correspondant aux missions du salarié concerné, sous réserve des éventuelles garanties de classification résultant de la détention de certains diplômes. Se reporter au titre XII de la convention collective et au <a href="#">Guide d'utilisation de la classification nationale de la convention collective nationale du 8 octobre 1990</a>).</p> <p><b>Salaires minimaux</b> (article XII-8) : ils sont déterminés en fonction de la classification et du lieu du travail et sont fixés par accord collectif régional sur une base de 35 heures hebdomadaires.</p> <p>La rémunération réellement versée au salarié détaché doit correspondre aux heures de travail qu'il a effectuées au cours du mois considéré.</p> <p>Ces salaires minimaux sont applicables aux <b>jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans</b>, sans abattement (article XI-1).</p> <p><b>Rémunération des apprentis</b> : accord du 8 février 2005, étendu par arrêté du 10 août 2005.</p>
Majorations liées à la durée du travail (se reporter également à la durée du travail):	<p><b>Heures supplémentaires</b> (article III-17) : majorations de 25% pour les 8 premières heures (c'est-à-dire comprises en la 36<sup>ème</sup> et la 43<sup>ème</sup> heure) puis 50% au-delà.</p> <p><b>Heures récupérées suite à une période de chômage intempéries</b> : application des majorations pour heures supplémentaires.</p> <p>Cas particulier (article III-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 39<sup>ème</sup> heure hebdomadaire donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires.</p> <p><b>Travail de nuit habituel</b> (Accord du 12 juillet 2006, relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux publics, articles 2, 5 et 6) :</p>

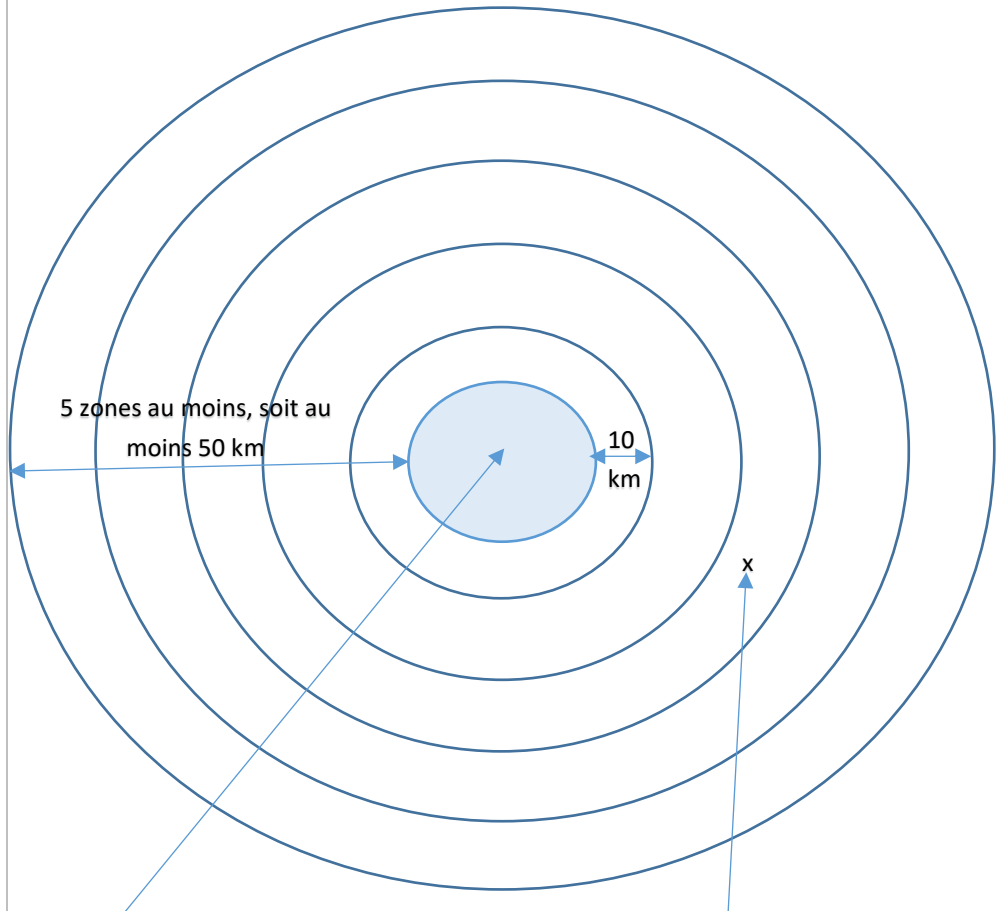
**Fiche Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990  
Entreprises de plus de 10 salariés (IDCC 1597)**

	<p><i>Cela concerne les salariés travaillant au moins deux fois par semaine, dans leur horaire habituel au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ou au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- compensation financière définie au niveau de l'entreprise qui emploie le salarié détaché ;</li> <li>- 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) ;</li> <li>- transport si nécessaire pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;</li> <li>- indemnité de panier (indemnité de repas) ;</li> <li>- pause de 30 minutes (non rémunérée) pour un poste de nuit d'au moins 6 heures.</li> </ul> <p><b>Travail de nuit <u>exceptionnel</u></b> (article I.3) : pas de majoration conventionnelle</p> <p><b>Travail de nuit <u>ni exceptionnel, ni habituel</u></b> (Accord du 12 juillet 2006, relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux publics, article 11) : compensation définie au niveau de l'entreprise qui emploie le salarié détaché.</p> <p><b>Travail le dimanche</b> (article I.3) : pas de majoration conventionnelle</p> <p><b>Travail des jours fériés (hors 1<sup>er</sup> mai : jour férié obligatoirement chômé)</b> (article V-11) : rémunération des heures travaillées ce jour-là et indemnisation égale au montant du salaire, sous réserve pour les ouvriers de pouvoir prétendre au maintien de leur rémunération en cas de chômage du jour férié (cf. rubrique « jours fériés »).</p>
<p>Avantages et accessoires (payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature)</p> <p><i>Ex : avantages voiture de fonction, forfait de téléphone...</i></p> <p><i>Prime de 13eme mois, prime pour métier particulier, primes liées à la pénibilité du travail, prime de naissance, mariage, pacs, prime d'assiduité, prime d'ancienneté, prime d'objectifs, prime de vacances, prime de découché</i></p>	<p><b>Prime de vacances</b> (article V-25) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bénéficiaires : ouvriers ayant au moins 1675 heures (39h hebdomadaires ou plus) de travail au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> avril – 31 mars), dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.</li> <li>● Taux de la prime de vacances : 30% de l'indemnité de congé correspondant à 24 jours ouvrables de congé, acquis 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.</li> </ul> <p>Au-delà de la prime de vacances, le <b>salaire mensuel</b> constitue la rémunération des Ouvriers du Bâtiment pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.</p> <p>Par conséquent, <b>aucune prime ou indemnité conventionnelle ne leur est due en sus du salaire mensuel, pour les travaux qu'ils effectuent à ce titre</b> (article IV-1).</p>

**Fiche Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990  
Entreprises de plus de 10 salariés (IDCC 1597)**

<p>Paiement du salaire (modalités de versement)</p>	<p>Paiement <b>mensuel</b>, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois (article IV-1).</p>
<p><b>FRAIS PROFESSIONNELS :</b></p>	
<p>(Conditions de prise en charge, transport, repas hébergement)</p>	<p>● <b>Indemnisation des « petits déplacements »</b> : c'est-à-dire ceux effectués quotidiennement par les ouvriers non sédentaires (ceux occupés sur les chantiers et non pas ceux travaillant dans l'installation fixe et permanente de l'entreprise) pour se rendre sur le chantier (article VIII-11 et s.) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Indemnité de repas</b> : indemnise le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle (en France) de l'ouvrier. Elle n'est pas due lorsque : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle (en France)</li> <li>- 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</li> <li>- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas (article VIII-15).</li> </ul> <p>Le montant de l'indemnité de repas est fixé par des accords collectifs territoriaux.</p> </li> <li>- <b>Indemnité de frais de transport</b> (article VIII-16) : indemnise forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et d'en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé. Elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport. Le montant de l'indemnité de transport est déterminé selon des barèmes fixés par des accords collectifs territoriaux.</li> <li>- <b>Indemnité de trajet</b> (article VIII-17) : indemnise sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier, la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir en dehors du temps de travail. Elle 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.</li> </ul> <p>La distance à prendre en considération pour l'application des indemnités de transport et de trajet est [en principe] la distance à vol d'oiseau entre le siège social de l'entreprise (ou l'agence ou le bureau local implantés depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier), jusqu'au chantier selon un système de zones</p>

concentriques., 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 VIII-13 et VIII-14).



Exemple : chantier en zone 3

Point de départ des zones concentriques : siège social, agence ou bureau local ou, à défaut, **l'hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.**

● **Indemnisation des grands déplacements** (article VIII-21 et s.) : c'est-à-dire des déplacements effectués par un ouvrier affecté à sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte-tenu des moyens de transport en commun utilisables – **de regagner chaque soir son lieu de résidence en métropole** :

L'indemnité forfaitaire de grand déplacement, dont le montant est fixé par l'entreprise, correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le salarié déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Cela comprend (article VIII-22) :

- le coût d'un second logement
- les dépenses supplémentaires de nourriture [...]
- les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer.

**Fiche Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990  
Entreprises de plus de 10 salariés (IDCC 1597)**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● En matière de grands déplacements on distingue deux sortes de trajets : d'une part le trajet effectué en tout début et toute fin de chantier et d'autre part, le trajet effectué dans le but de permettre aux ouvriers de regagner leur lieu de résidence (en métropole), alors que le chantier n'est pas achevé : il s'agit d'un « voyage de détente ».</li> <li>○ <b>Indemnisation du trajet aller et retour en tout début ou toute fin de chantier en grand déplacement</b> (article VIII-24) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les heures comprises dans l'horaire de travail, non accomplies en raison de l'heure de départ ou d'arrivée : une indemnité égale au salaire que l'ouvrier aurait gagné s'il avait travaillé ;</li> <li>- et, le cas échéant, pour les heures non comprises dans son horaire de travail : une indemnité égale à 50% de son salaire horaire, sans majoration ni prime compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise.</li> </ul> </li> <li>○ <b>Le temps de trajet des « voyages de détente »</b> est indemnisé pour sa fraction excédant 9 heures, soit à l'aller, soit au retour (article VIII-26). C'est lorsque le chantier en grand déplacement n'est pas achevé que les ouvriers peuvent prétendre à des « voyages de détente » leur permettant de regagner régulièrement leur lieu de résidence. La périodicité minimale de ces voyages de détente est fixée à l'article VIII-25.</li> </ul> <p>Au-delà de l'indemnisation des temps de trajet, l'ouvrier est indemnisé de ses frais de déplacements et, le cas échéant, de son transport notamment par chemin de fer en 2<sup>nd</sup>e classe.</p> <p>Les indemnités de petits déplacements et les indemnités de grands déplacements ont un caractère alternatif et ne se cumulent pas.</p>
<p><b>DUREE DE TRAVAIL</b></p>	
<p>Durée de travail :</p>	<p><b>Durées maximales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Journalière</b> (article III-15) : 10 heures.</li> <li>● <b>Hebdomadaire</b> (article III-15) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 48 heures au cours d'une même semaine,</li> <li>- 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives</li> <li>- 44 heures en moyenne sur le semestre civil.</li> </ul> </li> </ul>

**Fiche Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990  
Entreprises de plus de 10 salariés (IDCC 1597)**

**Nombre de jours de travail** dans la semaine (article III-21) : **5 jours consécutifs au maximum** sauf cas exceptionnels : travaux urgents de sécurité ou de maintenance.

Néanmoins, 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 6<sup>ème</sup> jour : le samedi ou le lundi. En sus du paiement de ces heures de travail effectuées le 6<sup>ème</sup> 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 III-22).

**Repos :**

- **quotidien** : *en l'absence de disposition conventionnelle, application des dispositions légales.*
- **hebdomadaire/dominical** (article III-21) : minimum 48 heures correspondant à deux jours consécutifs dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi, sauf dans des cas exceptionnels pour des travaux urgents de sécurité ou de maintenance.

En cas de **grands déplacements**, l'ouvrier doit, dans le cadre des voyages de détente, pouvoir passer 48 heures à son lieu de résidence (article VIII-26).

**Régime des heures supplémentaires (Titre III) :**

- **Modalités de décompte** (article III-17) : les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :
  - 25% du salaire horaire effectif pour les huit premières heures supplémentaires
  - 50% du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Dans tous les cas, le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

- **Contingent annuel d'heures supplémentaires** (article III-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 compensateurs** (article III-14) : pour les heures qui seraient effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires, outre le paiement de ces heures supplémentaires, elles ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de même durée, intégralement indemnisé.

**Fiche Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990  
Entreprises de plus de 10 salariés (IDCC 1597)**

- **Heures de dérogation permanente** (article III-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 le personnel de maîtrise pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement
  - pour les chauffeurs.

*Possibilité de mettre en place une modulation du temps de travail par application de l'Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le Bâtiment et les Travaux Publics.*

**Temps de pause particuliers :**

- interruptions quotidiennes de travail égales à 10% du **temps de travail pénible** (travaux listés à l'article III-30).  
Ces interruptions sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif.
- pause de 30 minutes en faveur des **salariés travaillant habituellement de nuit**, lorsqu'ils accomplissent au moins 6 heures de nuit (Accord 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, article 6).
- en faveur des **femmes enceintes** (cf. rubrique « **Protection de la maternité** »).

Travail de nuit habituel :

**Application de l'Accord 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**

**Ces éléments concernent les salariés travaillant habituellement de nuit (cf. rubrique « Majorations liées à la durée du travail »).**

**Durée quotidienne maximale** (article 4) : 8 heures sauf pour les activités visées à l'article R. 3122-5 CT : jusqu'à 12h.

**Durée hebdomadaire maximale** (article 4) : 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 activités citées à l'article R. 3122-7 CT, notamment la maintenance-exploitation ou les services le justifie.

**Repos compensateurs** (sans réduction de rémunération) (article 5) :

- un jour pour une période de travail comprise entre 270 et 349 heures sur la plage 21 heures – 6 heures sur la période de référence de 12 mois consécutifs

**Fiche Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990  
Entreprises de plus de 10 salariés (IDCC 1597)**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- deux jours pour une période de travail pour au moins 350 heures sur la plage 21 heures – 6 heures sur la période de référence de 12 mois consécutifs.</li> </ul> <p><b>Autres contreparties</b> (articles 5 et 6) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- compensation financière définie au niveau de l’entreprise ;</li> <li>- transport si nécessaire pour venir travailler et/ou regagner son domicile;</li> <li>- indemnité de panier ;</li> <li>- pause de 30 minutes (non rémunérée) pour un poste de nuit d’au moins 6 heures.</li> </ul>														
Travail de nuit exceptionnel :	Se reporter à la partie rémunération.														
Travail de nuit ni habituel ni exceptionnel :	Se reporter à la partie rémunération.														
Congés :	<p><b>Congés annuels payés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Durée totale du congé</b> (article V-22) : 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou période assimilées par l’article L. 3141-4 CT, dans la limite de 30 jours ouvrables, hors jours supplémentaires de congés accordés au titre du fractionnement.</li> <li>• <b>La période de référence pour l’acquisition des droits à congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars ; la période de prise des congés est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.</b></li> <li>• <b>Indemnité d’ancienneté</b> (article V-24) : pas de jours de congés payés supplémentaires mais une indemnité équivalente à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 jours de congés pour 20 ans de services dans la même entreprise</li> <li>- 4 jours de congés pour 25 ans de services dans la même entreprise</li> <li>- 6 jours de congés pour 30 ans de services dans la même entreprise.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Congés pour évènements familiaux :</b> (article V-12 ou dispositions légales si plus favorables) :</p> <table border="1" data-bbox="531 1559 1469 2024"> <thead> <tr> <th align="center">Evènement</th> <th align="center">Durée de l’absence</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mariage</td> <td>4 jours</td> </tr> <tr> <td>PACS (Union civile)</td> <td>4 jours</td> </tr> <tr> <td>Naissance ou adoption</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>Mariage d’un enfant</td> <td>1 jour</td> </tr> <tr> <td>Obsèques du conjoint marié ou Pacsé (Union civile), du concubin</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>Obsèques d’un enfant</td> <td>5 jours ou 7 jours ouvrés lorsque l’enfant décédé est âgé de moins de 25 ans ou quelque soit son âge si l’enfant était lui-même parent, ou en cas de décès d’une personne âgée de</td> </tr> </tbody> </table>	Evènement	Durée de l’absence	Mariage	4 jours	PACS (Union civile)	4 jours	Naissance ou adoption	3 jours	Mariage d’un enfant	1 jour	Obsèques du conjoint marié ou Pacsé (Union civile), 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 quelque soit son âge si l’enfant était lui-même parent, ou en cas de décès d’une personne âgée de
Evènement	Durée de l’absence														
Mariage	4 jours														
PACS (Union civile)	4 jours														
Naissance ou adoption	3 jours														
Mariage d’un enfant	1 jour														
Obsèques du conjoint marié ou Pacsé (Union civile), 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 quelque soit son âge si l’enfant était lui-même parent, ou en cas de décès d’une personne âgée de														



**Fiche Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990  
Entreprises de plus de 10 salariés (IDCC 1597)**

		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 du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
	Obsèques d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un petit-enfant	1 jour
	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Jours fériés :	<p><b>Jours fériés chômés</b> (article V-11) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- si l'ouvrier a <b>plus de 3 mois d'ancienneté</b>, il pourra prétendre à l'indemnisation au titre du jour férié chômé sans autre condition</li> <li>- si l'ouvrier a <b>moins de 3 mois d'ancienneté</b>, il pourra être indemnisé au titre du jour férié chômé (cumulativement) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'il a accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié ;</li> <li>- s'il a travaillé au moins 200 heures dans les 2 mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Jours fériés travaillés</b> (article V-11) : rémunération des heures travaillées ce jour-là et indemnisation au titre du jour férié.</p>
----------------	---

Jeunes travailleurs (entre 16 et 18 ans) :	Renvoi de la convention collective à la législation en vigueur (article XI-1).
--	--

<b>APPRENTISSAGE</b>	Rémunérations supérieures aux rémunérations légales (en 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 Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990  
Entreprises de plus de 10 salariés (IDCC 1597)**

			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 salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable : nous appliquons le SMC correspondant au niveau précédemment obtenu et non en considération du diplôme en cours de préparation.

\*\* 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 :**

À partir du 3<sup>ème</sup> mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un **temps de pause**, payé au taux du salaire réel, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi (article VI-21).

**DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU SECTEUR D'ACTIVITE**

(en fonction des spécificités identifiées)

**Travail illégal : carte BTP obligatoire pour tous les salariés intervenant sur chantier :**

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](http://cartebtp.fr).

**Affiliation obligatoire aux caisses de congés payés et intempéries :**

**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.

**Fiche Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990  
Entreprises de plus de 10 salariés (IDCC 1597)**

	<p><b>Régime Intempéries</b> (CT art L. 1262-4,7°, L. 5424-6 et suivants, D. 5424-7)</p> <p>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.</p>
<b>DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX TRAVAILLEURS INTERIMAIRES</b>	Renvoi de la convention collective à la législation en vigueur (article II-5).
<i>Pour plus d'informations :</i>	
Point de contact avec les organisations patronales	<p>FFB</p> <p><a href="mailto:SocialEurope@national.ffbatiment.fr">SocialEurope@national.ffbatiment.fr</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAPEB : j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr</li> </ul>
Point de contact avec les organisations syndicales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CFDT construction et bois : <a href="https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html">https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html</a></li> <li>• Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement (CGT) : <a href="http://construction.cgt.fr/contact/">http://construction.cgt.fr/contact/</a></li> <li>• Force Ouvrière construction : <a href="http://www.foconstruction.com">http://www.foconstruction.com</a></li> <li>• CFE-CGC BTP : <a href="http://www.cfecgbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html">http://www.cfecgbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html</a></li> <li>• CFTC BATI-MAT-TP : <a href="http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html">http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html</a></li> </ul>