

## Fiche convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006

### ETAM DU BATIMENT

Salariés visés :	Salariés détachés dont l'activité est visée par le champ d'application de la <a href="#">Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment du 12 juillet 2006</a>
Date d'entrée en vigueur :	<i>1<sup>er</sup> juillet 2007.</i> <i>Arrêté d'extension du 5 juin 2007, publié au Journal Officiel de la République française du 28 juin 2007.</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>**

#### REMUNERATION

salaire minimum  
(classification/salaire  
minimum correspondant) :

#### Classification

Se référer à [l'Avenant n° 1 du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois](#)

#### Rémunération mensuelle minimale (article 3.2.2) :

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 :

*annexe minimas*

Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait-jours est majoré de 15 %.

Majorations liées à la durée du travail (se reporter également à la durée du travail):

**Majorations pour heures supplémentaires** (article 4.1.2) :

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<sup>ème</sup> et la 43<sup>ème</sup> heure
- 50% à partir de la 44<sup>ème</sup> heure

**Contingent annuel d'heures supplémentaires** (article 4.1.2) :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à :

- 180 heures
- 145 heures pour les entreprises pratiquant l'annualisation du temps de travail

**Majorations pour heures de nuit :**

- **En cas de travail de nuit habituel** (article 4.2.10) :

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.

Rappel : est considéré comme travailleur de nuit, pour application de l'accord du 12 juillet 2006, tout salarié qui accomplit :

- au minimum 2 fois/semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- ou au moins 270 heures de travail dans cette plage au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

- **En cas de travail exceptionnel de nuit (entre 20 heures et 6 heures)** (article 3.2.3) :

Majoration de 100% des heures effectuées entre 20 heures et 6 heures.

Pour les heures supplémentaires de nuit : compensation obligatoire d'un repos de même durée.

Majoration non cumulable avec les majorations pour travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié (seule est retenue celle correspondant au taux le plus élevé), ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

- **En cas de travail de nuit ni habituel, ni exceptionnel** (article 4.2.10) :

La majoration des heures effectuées est déterminée au niveau de l'entreprise qui emploie les salariés détachés. La convention collective ne fixe aucun montant minimal de majoration.

	<p><b>Majorations pour travail le dimanche</b> (article 3.2.3) : 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 (seule est retenue celle correspondant au taux le plus élevé), ni avec les majorations pour heures supplémentaires.</p> <p><b>Majorations pour travail des jours fériés</b> (article 3.2.3) : Majoration de 100 % des heures effectuées, non cumulable avec les majorations pour travail exceptionnel de nuit ou du dimanche (seule est retenue celle correspondant au taux le plus élevé), ni avec les majorations pour heures supplémentaires.</p>
<p>Primes et indemnités</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prime de vacances</b> (article 5.1.2) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bénéficiaires : Versée aux ETAM après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment ou des Travaux Publics.</li> <li>- 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.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Indemnités de congés payés</b> (article 5.1)</p> <p>Voir rubrique durée du travail</p>
<p>Paiement du salaire (modalités de versement)</p>	
<p><b>FRAIS PROFESSIONNELS :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Déplacements occasionnels de courte durée en France à l'exclusion des DOM-TOM</b> (article 7.1)</li> </ul> <p>Les ETAM qui effectuent à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels de courte durée, sont remboursés sur justification de leurs frais de voyage, de séjour (possibilité de forfaits) et de représentation<sup>1</sup>.</p> <p>A la différence des ouvriers travaillant sur un chantier, les ETAM ne bénéficient pas des indemnités de petits déplacements.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Déplacement continu</b> (article 7.2) indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ce déplacement</li> </ul>

<sup>1</sup> Pour les salariés détachés, dans le cas où les frais de représentation correspondent à des frais de transport, de logement ou de nourriture

## Fiche convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006

	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Voyages de détente hebdomadaire lors des déplacements supérieurs à une semaine</b> (article 7.3) remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers le lieu de résidence déclaré</li></ul>
<b>DUREE DE TRAVAIL</b>	
Durée de travail :	<p><b>Durées maximales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Journalière</b> (article 4.1.6) : 10 heures.</li><li>• <b>Hebdomadaire</b> (article 4.1.6) :<ul style="list-style-type: none"><li>- 48 heures sur une même semaine,</li><li>- 45 heures en moyenne hebdomadaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives</li><li>- 44 heures en moyenne hebdomadaire sur le semestre civil (janvier à juin ou juillet à décembre).</li></ul></li></ul> <p><b>Temps de pause :</b> en l'absence de dispositions conventionnelles, application des dispositions légales. Cas particulier : pour le travail de nuit, voir ci-après la rubrique « travail de nuit ».</p> <p><b>Nombre de jours de travail</b> dans la semaine : en principe <b>5 jours consécutifs maximum</b> lorsque l'horaire de travail n'est pas annualisé (article 4.2.2), sauf cas particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- circonstances imprévisibles, travaux urgents, de sécurité (article 4.2.2),</li><li>- équipes successives ou chevauchantes (articles 4.2.2 et 4.2.3),</li><li>- équipes de suppléance en fin de semaine (articles 4.2.2 et 4.2.5),</li><li>- activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière du travail (articles 4.2.2 et 4.2.6),</li><li>- travail sur 4 ou 6 jours (articles 4.2.2 et 4.2.7).</li></ul> <p>Pour les salariés dont l'horaire de travail est annualisé : en l'absence de dispositions conventionnelles, application des dispositions légales.</p> <p><b>Repos :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>quotidien</b> : <i>en l'absence de dispositions conventionnelles, application des dispositions légales.</i> Cas particulier (article 4.2.9) : 11 heures consécutives pour les salariés en forfait en jours.</li><li>• <b>hebdomadaire/dominical</b> (article 4.2.2) : minimum 48 heures lorsque l'horaire de travail n'est pas annualisé, correspondant à deux jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi, sauf cas particuliers :<ul style="list-style-type: none"><li>- circonstances imprévisibles, travaux urgents, de sécurité (article 4.2.2),</li><li>- équipes successives ou chevauchantes (articles 4.2.2 et 4.2.3),</li></ul></li></ul>

- équipes de suppléance de fin de semaine (articles 4.2.2 et 4.2.5),
- activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière du travail (articles 4.2.2 et 4.2.6),
- travail sur 4 ou 6 jours (articles 4.2.2 et 4.2.7).

Pour les salariés dont l'horaire de travail est annualisé : en l'absence de dispositions conventionnelles, application des dispositions légales.

Cas particulier (article 4.2.9, 3°) : pour les salariés en forfait en jours minimum 35 heures.

**Régime des heures supplémentaires (article 4.1.2) :**

- **Modalités de décompte** : *en l'absence de disposition conventionnelle : application des dispositions légales.*
- **Contingent annuel d'heures supplémentaires** (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, Titre II) :
  - 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 4.1.3) : 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 4.1.4) : 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
  - les chauffeurs.

**Forfait annuel en jours (article 4.2.9) :**

- Salariés éligibles : ETAM à partir de la position F, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées.

- Formalisme : entretien préalable au cours duquel le salarié sera informé de l'organisation de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte, conclusion d'une convention individuelle de forfait écrite, suivi de la charge de travail par la hiérarchie avec tenue d'un document individuel de suivi, tenue d'un entretien annuel.

- Nombre maximal de jours de travail : 218 jours.

	<p>- <u>Temps de repos minimaux</u> : 11 heures consécutives de repos quotidien, 35 heures consécutives de repos hebdomadaire. La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester raisonnables.</p> <p><b>Possibilité de mettre en place une <u>modulation du temps de travail</u> par application d'un accord de branche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Entreprises de plus de 10 salariés</b> : 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.</li><li>• <b>Entreprises jusqu'à 10 salariés</b> : Accord national du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.</li></ul>
Travail de nuit habituel :	<p><b>Ces éléments concernent les salariés travaillant <u>habituellement</u> de nuit</b> : ceux accomplissant 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 effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.</p> <p><b>Durée quotidienne maximale</b> (article 4.2.10, 3°) : 8 heures sauf pour les activités visées à l'article R. 3122-7 CT : jusqu'à 12h.</p> <p><b>Durée hebdomadaire maximale</b> (article 4.2.10, 3°) : 40 heures sur une période de 12 semaines consécutives, pouvant être portées, à 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives lorsque l'organisation du travail 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.</p> <p><b>Repos compensateurs</b> (sans réduction de rémunération) (article 4.2.10, 4°) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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</li><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>Ces repos ne se cumulent pas (article 4.2.10, 4°) avec ceux accordés au titre du travail posté en équipes successives ou chevauchantes (article 4.2.3) et des équipes de suppléance de fin de semaine (article 4.2.5).</p> <p><b>Autres contreparties</b> (article 4.2.10, 5° et 6°) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- compensation financière définie au niveau de l'entreprise (Se reporter à la partie rémunération) ;</li><li>- transport si nécessaire pour venir travailler et/ou regagner son domicile;</li></ul>

**Fiche convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006**

	<ul style="list-style-type: none"> <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> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Durée totale du congé</b> (article 5.1) : 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>Congés payés d'ancienneté</b> (article 5.1.1) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence (31 mars) plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment ou des Travaux Publics.</li> <li>- 3 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence (31 mars), plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics.</li> </ul> </li> <li>• <b>Prime de vacances</b> : voir ci-avant la rubrique « Rémunération » &gt; « Avantages et accessoires ».</li> </ul> <p>Les entreprises étrangères doivent être affiliées au régime des congés payés du Bâtiment, voir ci-après la rubrique « Dispositions spécifiques au secteur d'activité ».</p> <p><b>Congés pour évènements familiaux</b> : (article 5.2 ou dispositions légales si plus favorables) :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Evènement</th> <th style="text-align: center;">Durée de l'absence</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mariage ou union civile (PACS)</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 en union civile (pacsé), 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</td> </tr> </tbody> </table>	Evènement	Durée de l'absence	Mariage ou union civile (PACS)	4 jours	Naissance ou adoption	3 jours	Mariage d'un enfant	1 jour	Obsèques du conjoint marié ou en union civile (pacsé), du concubin	3 jours	Obsèques d'un enfant	5 jours ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant décédé est âgé de moins
Evènement	Durée de l'absence												
Mariage ou union civile (PACS)	4 jours												
Naissance ou adoption	3 jours												
Mariage d'un enfant	1 jour												
Obsèques du conjoint marié ou en union civile (pacsé), du concubin	3 jours												
Obsèques d'un enfant	5 jours ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant décédé est âgé de moins												

**Fiche convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006**

		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 :	<p><b>Chômage des jours fériés</b> (article 5.3) : maintien de la rémunération en raison du chômage un jour férié sans condition d'ancienneté.</p> <p><b>Travail des jours fériés</b> (article 3.2.3) : majoration de 100%.</p>																									
Jeunes travailleurs (entre 16 et 18 ans) :	<p><i>En l'absence de dispositions conventionnelles, application des dispositions légales.</i>  <b>Durées maximales du travail</b> : articles L. 3162-1 et R. 3162-1 CT.</p>																									
<b>APPRENTISSAGE</b>	<p><b>Rémunérations supérieures aux rémunérations légales</b> (accord du 8 février 2005, étendu par arrêté du 17 août 2005 <a href="#">et décret du 28 décembre 2018 pour la tranche d'âge des 26 ans et plus</a>).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année de contrat</th> <th colspan="4">Âge de l'apprenti</th> </tr> <tr> <th>16/17 ans</th> <th>18/20 ans</th> <th>21/25 ans (*)</th> <th>26 ans et + (*)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1<sup>ère</sup> année</td> <td>608,49 € (40 %)</td> <td>760,61 € (50%)</td> <td>836,67 € (55 %)</td> <td>1 521,22 € (100 %)</td> </tr> <tr> <td>2<sup>ème</sup> année</td> <td>760,61 € (50 %)</td> <td>912,73 € (60 %)</td> <td>988,79 € (65 %)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3<sup>ème</sup> année</td> <td>912,73 € (60 %)</td> <td>1 064,85 € (70 %)</td> <td>1 216,98 € (80 %)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) : % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. Les montants figurant dans le tableau correspondent à une rémunération en % du SMIC</p>		Année de contrat	Âge de l'apprenti				16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)	1 <sup>ère</sup> année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)	2 <sup>ème</sup> année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)		3 <sup>ème</sup> année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)	
Année de contrat	Âge de l'apprenti																									
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)																						
1 <sup>ère</sup> année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)																						
2 <sup>ème</sup> année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)																							
3 <sup>ème</sup> année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)																							
<b>PROTECTION MATERNITE :</b>	<p>● <b>Absence de réduction de l'acquisition des congés payés</b> (article 5.1.4) en cas d'exécution effective (ou de période assimilée : 4 semaines ou 24 jours de travail équivalent à un mois de travail effectif) du contrat de travail pendant au moins 120</p>																									



	<p>jours, ouvrables ou non, continus ou non au cours de la période de référence courant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pour les salariées affiliées à la sécurité sociale française ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise d'origine (Article 6.7), les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical et indemnisées à ce titre par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées - déductions faites des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise - dans les conditions prévues à l'article 6.4, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).</li> </ul>
<p><b>DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU SECTEUR D'ACTIVITE</b></p>	
<p>(en fonction des spécificités identifiées)</p>	<p><b><u>Travail illégal : carte BTP obligatoire pour tous les salariés intervenant sur chantier :</u></b></p> <p>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 dans le cas de l'intérim 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 <a href="http://site.cartebtp.fr">site cartebtp.fr</a>.</p> <p><b><u>Affiliation obligatoire aux caisses de congés payés et intempéries :</u></b></p> <p><b>Régime des Congés payés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Entreprises étrangères non ressortissantes de l'Espace Economique Européen (EEE) : l'affiliation à une Caisse de congés payés est obligatoire.</li> <li>● 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:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas de <b>convention conclue entre l'Union des Caisses de France et la ou les Caisses du pays d'origine</b> (Allemagne, Autriche, Italie).</li> <li>- en cas de <b>justification par l'entreprise d'une équivalence des droits à congés payés</b> des salariés pour toute la période du détachement.</li> </ul> </li> </ul> <p>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.</p> <p><b>Régime Intempéries</b> (CT art L. 1262-4,7°, L. 5424-6 et suivant, 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</p>

## Fiche convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006

	d'application du régime, selon les mêmes règles que pour les entreprises établies en France.
<i>Pour plus d'informations :</i>	
Point de contact avec les organisations patronales	<a href="mailto:SocialEurope@national.ffbatiment.fr">SocialEurope@national.ffbatiment.fr</a> <a href="mailto:j.andony@capeb.fr">j.andony@capeb.fr</a> <a href="mailto:e.cliche-dissin@capeb.fr">e.cliche-dissin@capeb.fr</a>
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.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html">http://www.cfecgcbtp.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>