

Modernisation des Conventions collectives

Accords du 24 juillet 2002 : Avenant Ouvriers

Le 9 juillet 2002, la FNTF, la FNSCOP (TP), la CFDT, et la CFE-CGC ont conclu un accord de principe pour moderniser les conventions collectives des salariés des Travaux Publics. Le 12 juillet, la FNTF a dénoncé les classifications des Cadres et des ETAM des Travaux Publics. Les 17 et 18 juillet, trois syndicats non signataires ont fait opposition à l'accord du 9 juillet. Le 24 juillet, trois avenants aux conventions collectives nationales Cadres, ETAM et Ouvriers ont été signés sans faire l'objet d'opposition. La FNTF et la FNSCOP ont décidé de mettre en œuvre ces trois textes.

Les trois avenants conclus le 24 juillet 2002 marquent une étape importante de la modernisation des relations sociales dans les entreprises de Travaux Publics. Ils visent tous trois à faire coïncider les règles conventionnelles avec la réalité de nos entreprises et à rendre nos métiers plus attractifs en améliorant chacun plusieurs points de la situation de nos salariés.

Pour les Ouvriers des Travaux Publics, l'avenant conclu le 24 juillet dernier, modifie et complète la Convention collective nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

Pour l'essentiel, une nouvelle position est créée au niveau III ; la fixation des minima salariaux a été modifiée. Tous les minima régionaux seront désormais supérieurs au minimum légal. Par ailleurs, de nouvelles garanties sociales ont été reconnues aux Ouvriers.

Vous trouverez, en annexe à ce bulletin d'information, l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la Convention collective nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.



I - LA CREATION D'UNE NOUVELLE POSITION DANS LA CLASSIFICATION DES OUVRIERS

L'article 8 de l'avenant du 24 juillet 2002 crée à compter du 1^{er} janvier 2003 une nouvelle position au sein de la classification Ouvriers : le Niveau III, position 1, correspondant au coefficient 150.

Dans le tableau des critères classants déjà définis en 1988, la définition du nouveau Niveau III, position 1 (coefficient 150) s'intègre ainsi :

<i>Niveau</i>	<i>Position</i>	<i>Responsabilité dans l'organisation du travail</i>	<i>Autonomie / initiative</i>	<i>Technicité</i>	<i>Formation / expérience</i>
III	1	Réalise l'ensemble des travaux, notamment délicats, de sa spécialité à partir de directives générales Possibilité d'aides dont il guide le travail et contrôle les résultats	Certaine autonomie dans sa spécialité Prise d'initiative se rapportant à la réalisation des travaux confiés ou pour faire face à des situations imprévues	Réalise les travaux délicats dans le respect des règles de l'art Prend en compte les contraintes liées aux environnements	Diplôme professionnel reconnu et/ou Formation spécifique et/ou Expérience acquise au niveau II

Au 1^{er} janvier 2003, au sein du niveau III, il existera deux positions :

- Niveau III, position 1, correspondant au coefficient 150 ;
- Niveau III, Position 2, ancien Niveau III et correspondant toujours au coefficient 165.

La création de cette nouvelle position a été souhaitée en raison des difficultés que rencontraient certains Ouvriers de la Profession à passer du Niveau II, position 2 (coefficient 140) au Niveau III (coefficient 165). Le passage de l'un à l'autre représentait en effet un gain de 25 points, auquel s'ajoutaient éventuellement, si les conditions étaient requises, les 5 points de polyvalence prévus à l'article 12.3 de la Convention Collective Nationale. De fait, les effectifs des Ouvriers se concentraient principalement dans les coefficients 125 et 140.

Le nouveau coefficient 150 doit permettre aux Ouvriers de la Profession dont les fonctions correspondent à sa définition, mais pas encore à celle du coefficient 165, de valoriser leurs compétences.

II - LE NOUVEAU BAREME DE MINIMA

A compter du 1^{er} janvier 2003, pour les entreprises à 35 heures, le barème sera annuel, mais les conséquences pratiques de cette novation importante ne se concrétiseront qu'en fin 2003, lors de la comparaison entre les différents éléments de rémunération perçus à prendre en compte et la garantie annuelle.

1) Le barème annuel de minima

✓ Les barèmes tels qu'ils résultent de la négociation nationale

Les partenaires sociaux sont intervenus au niveau national pour mettre en place une nouvelle méthode de fixation des minima et donner des indications sur les valeurs à fixer en 2003 et pour les années suivantes. Chaque région déterminera les valeurs applicables, dans les prochains mois, en s'inscrivant dans le cadre ainsi fixé.

Pour 2003, les barèmes de minima ont été fixés, en euros :

{ 1^{er} groupe de coefficients } { 2nd groupe de coefficients }

	N I, P1 coeff. 100	N I, P2 coeff. 110	N II, P1 coeff. 125	N II, P2 coeff. 140	N III, P1 coeff. 150	N III, P2 coeff. 165	N IV coeff. 180
Valeur annuelle de référence	14 400	A fixer en région		17 200			22 100
Valeur annuelle de point	144,00			122,86			122,78
Marge de négociation des régions en 2003	De 0 % (144,00) à + 5 % (151,20)			De - 5 % (116,72) à + 5 % (129,00)			De - 5 % (116,64) à + 5 % (128,92)

En gras, les valeurs dites de références fixées en négociation nationale.

Les valeurs de référence, négociées en juillet 2002, fonctionnent par groupes de coefficients :

- le coefficient 100 est indépendant, la Valeur Annuelle de Point (VAP) qui lui a été attribuée n'a pas d'effet sur d'autres coefficients;
- le premier groupe de coefficients (125, 140 et 150) dépend de la VAP de référence attribuée au coefficient 140. Entre ces 3 coefficients, il y a dépendance mathématique : la VAP du 140 détermine le montant annuel garanti des autres coefficients du groupe ;
- le second groupe de coefficients (165 et 180) dépend de la VAP de référence attribuée au coefficient 180 et le système est identique à celui vu précédemment.

Ces groupes de coefficients ont donc permis, en partie, une indépendance des niveaux et des positions de la classification des Ouvriers.

Il est à noter que les Ouvriers et les ETAM ont un premier niveau de même valeur (14 400 €), cette valeur étant supérieure au minimum légal le plus favorable pour le salarié (aujourd'hui SMIC horaire par 169 heures).

Pour le niveau I, position II et l'éventuelle déconnexion du Niveau II, position 1 : cf. infra : *les niveaux et positions fixés librement par les régions.*

✓ *Les négociations régionales à venir*

- le resserrement des écarts entre les régions

L'article 4 b) de l'accord définit les marges dont disposent les négociateurs régionaux par rapport aux 3 VAP de référence (100, 140 et 180) fixées au niveau national.

L'objectif poursuivi est de ramener, par étapes, les écarts régionaux aujourd'hui constatés entre les différentes régions à + 3 / - 3 % en 2005, sauf pour le Niveau I, position 1 qui ne peut être fixé par les régions que dans la plage positive (+ 3 %). La troisième partie du tableau ci-dessus présente ainsi l'étape de 2003 (+ 5 / - 5 %).

Les régions peuvent donc librement se situer à l'intérieur de la fourchette définie au niveau national, sachant qu'elles peuvent choisir une marge de négociation différente d'un groupe de coefficients à l'autre.

Ainsi, une région pourrait, par exemple, choisir de fixer le minimum du coefficient 100 à + 3 % par rapport à la valeur de référence correspondante de l'accord, celui du coefficient 140 à - 1 % et celui du coefficient 180 à 0 %.

La seule limite qu'ont fixée les signataires est que l'application de pourcentages différenciés sur les VAP de référence n'entraîne pas de rupture dans la progression de la grille, comme par exemple, un coefficient 100 supérieur au coefficient 110.

- les niveaux et positions fixés librement par les régions

Les négociateurs régionaux fixeront librement la VAP attachée au coefficient 110.

Ils auront également la possibilité de "déconnecter" le niveau II, position 1 (coefficient 125) de son groupe de coefficients à la seule condition de le fixer plus favorablement que si il était resté attaché à son groupe de coefficients.

- l'évolution des valeurs de référence dans les futures années

L'article 4 de l'avenant du 24 juillet prévoit qu'en fin d'année, une fois que seront connues toutes les VAP de référence ayant fait l'objet de négociation dans les régions, une moyenne pondérée, en fonction de l'importance de la région, sera établie pour chaque valeur de point de référence.

Pour le Niveau I, position 1 (coefficient 100), la valeur affichée ne pourra être inférieure au salaire réellement pratiqué, c'est à dire le minimum légal en vigueur.

C'est sur la base de ces moyennes pondérées que les régions négocieront et appliqueront, en 2004, un pourcentage compris entre - 4 % et + 4 %.

2) L'application individuelle du nouveau barème de minima

Concrètement, le barème annuel de minima des Ouvriers sera négocié en région fin 2002, courant 2003. Mais ce n'est qu'en fin d'année 2003 qu'il trouvera une application individuelle en terme de comparaison.

✓ *L'assiette de comparaison*

Les barèmes annuels de minima n'entraînent aucun changement dans la situation et dans la présentation du bulletin de salaire de l'ouvrier dans les entreprises à 35 heures.

L'ouvrier perçoit notamment :

- un salaire mensuel de base pour 151,67 heures, dont le montant reste inchangé (sauf augmentation à l'initiative du seul employeur) par rapport à celui de décembre 2002 ;
- éventuellement, un complément différentiel de maintien de salaire;
- des indemnités de petits déplacements (trajet, éventuellement transport et panier)...

En fin 2003, pour vérifier le versement au salarié d'un montant correspondant au moins à la garantie conventionnelle, l'employeur prendra comme éléments entrant dans l'assiette de comparaison les versements bruts de l'année civile suivants :

- tous les éléments permanents du salaire ;
- les congés payés ;
- la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles.

Il exclura les éléments suivants:

- l'intéressement, la participation, l'épargne salariale ;
- les remboursements de frais ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;
- les majorations prévues par les avenants de spécialités pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ainsi que les majorations pour heures supplémentaires prévues par la convention collective pour récupération des heures perdues pour intempéries ;
- les indemnités ou primes versées dans le cadre des avenants de spécialités en contrepartie de contraintes particulières de travail ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

Sont donc pris en considération "*tous les éléments permanents du salaire*"; le texte excluant "*les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel*".

En cela, le texte est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation qui a posé comme principe que, pour apprécier si le salarié a bien perçu un salaire au moins égal à la rémunération minimale conventionnelle, il convient de tenir compte de **toutes les sommes perçues en contrepartie ou à l'occasion du travail, sauf dispositions contraires de la convention collective.**

A titre indicatif, doivent ainsi être notamment **inclus** dans les éléments à prendre en compte :

- les compensations pour réduction d'horaire ;
- les prime de rendement et de productivité, sauf si elles varient fortement d'un mois à l'autre ;

- la prime de vacances versée par la CNETP ou éventuellement une autre Caisse de congés ;
- l'indemnité de congés payés qu'elle soit versée par la CNETP ou l'employeur subrogé ou une autre Caisse de congés ...

✓ *Les modalités de vérification*

La vérification intervient soit en fin d'année, soit, en cas de départ du salarié en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs définies régionalement seront applicables *pro rata temporis* lorsque le salarié entre dans l'entreprise en cours d'année civile, lors d'un changement de position et de niveau, lors d'une évolution vers la grille ETAM, d'une suspension du contrat de travail, ou encore d'un départ de l'entreprise.

Exemples (les valeurs illustrant les exemples sont les valeurs de référence, vous devez prendre en compte les seules valeurs régionales)

- Un ouvrier entre dans une entreprise le 1^{er} octobre 2003. Le minimum annuel correspondant à son niveau et position pour une année civile complète de travail est de 14 400 €.

Compte tenu de son temps de présence effective dans l'entreprise, le minimum annuel qui lui sera applicable sera de 3 600 €, soit $14\,400 / 12 \times 3$.

- Un ouvrier classé Niveau III, position 2 (coefficient 165), est promu le 1^{er} mai au Niveau IV (coefficient 180).
Le minimum annuel qui lui sera applicable sera de 21 486,23 €, soit $(20\,258,70 / 12 \times 4) + (22\,100 / 12 \times 8)$.

La même règle est applicable lorsqu'un ouvrier quitte sa catégorie pour évoluer vers la maîtrise.

✓ *L'adaptation du barème annuel en cas d'absence, de suspension du contrat de travail ou d'horaire incomplet*

L'absence du salarié, quelle qu'en soit la cause, entraîne la neutralisation pendant la période d'absence, du minimum qui lui est applicable.

Exemple (les valeurs illustrant les exemples sont les valeurs de référence, vous devez prendre en compte les seules valeurs régionales)

Un ouvrier est absent deux mois et 15 jours, pour maladie, en cours d'année. Le minimum annuel correspondant à son niveau et position pour une année civile complète de travail est de 17 200 €.

Compte tenu de la règle de prorata, le minimum qui lui sera applicable, en raison de sa présence effective dans l'entreprise sera de 13 616,66 €, soit $17\,200 - ((17\,200 / 12 \times 2) + (17\,200 / 12 \times 15 / 30))$.

✓ *La régularisation*

Si l'employeur constate que, compte tenu des éléments bruts de rémunération à prendre en compte, la somme de ces éléments est inférieure à la rémunération minimale, il devra procéder au versement d'une régularisation annuelle correspondant à la différence entre ce qui a été perçu et ce qui était dû pour l'année considérée.

QUESTIONS / REPONSES

Quelles sont les conséquences, sur le minimum applicable à un ouvrier, d'une période d'indemnisation au titre des intempéries ?

La règle du prorata s'applique : la totalité de la période pendant laquelle l'ouvrier est déclaré en intempéries (jours de carence compris) auprès de la Caisse est neutralisée, au même titre qu'une absence pour maladie. Si l'ouvrier est amené à récupérer les heures perdues, cette récupération entraînant des heures supplémentaires, celles-ci seront exclues des éléments de comparaison à prendre en compte.

Un éventuel 13^{ème} mois est-il inclus dans les éléments à prendre en compte pour effectuer la comparaison ?

Oui, dès lors que le 13^{ème} mois a un caractère permanent, il doit être inclus dans l'assiette de comparaison, quelle que soit sa source (usage, contrat de travail, accord d'entreprise ou d'établissement).

Au titre de quelle année les primes à paiement différé sont-elles prises en compte ?

Elles sont à prendre en compte au titre de l'année de leur versement. En effet, la comparaison s'établit en prenant tous les versements effectués en cours d'année civile.

Quelle sont les conséquences, sur le minimum applicable à un ouvrier, de l'absence de versement de la prime de vacances ?

Aucune pour le salarié, la prime de vacances est comprise dans les éléments à prendre en considération pour effectuer la comparaison. Si l'ouvrier ne répond pas aux conditions conventionnelles pour bénéficier de la prime de vacances, le minimum qui lui est applicable compte tenu de son niveau et position s'apprécie tel quel, dès lors que l'ouvrier a une année complète de présence effective dans l'entreprise. Par contre, il est possible que l'entreprise ait à verser une régularisation.

Quelle est l'incidence, sur le minimum applicable, d'un congé payé incomplet ?

L'entreprise fait masse des versement inclus dans l'assiette des éléments à prendre en compte pour la comparaison, qu'ils soient versés par elle ou la CNETP et elle compare ce montant du minimum applicable à l'ouvrier.

Elle peut également exclure les éléments versés par la CNETP (congrés et éventuellement prime) et dès lors, elle établira un prorata sur le minimum applicable à l'ouvrier en excluant les périodes de suspension dues aux congés payés pris.

III - LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les dispositions transitoires comportent deux objets et deux échéances :

- 1^{er} octobre 2002, pour les entreprises déjà à 35 heures ;
- 1^{er} janvier 2003, pour les entreprises dont l'horaire est resté supérieur.

Pour ces entreprises, les barèmes mensuels en vigueur, base 169 heures, vaudront pour 151,67 heures.

Les mesures transitoires pour les entreprises déjà à 35 heures au 1^{er} octobre 2002

Pour ces entreprises, les barèmes mensuels en vigueur, base 169 heures, vaudront pour 151,67 heures.

Exemple

Prenons la région Pays de la Loire où la valeur du point ouvrier est de 9,73 €

Pour le coefficient 140, cela donne un salaire minimum brut de 1 362,22 €, pour 169 heures.

- Jusqu'au 1^{er} octobre, pour une entreprise à 35 heures, la règle du prorata s'applique :

$$1\ 362,22 / 169 = 8,06 \text{ en taux horaire, soit } 1\ 222,53 \text{ € pour } 151,67 \text{ heures}$$

- A compter du 1^{er} octobre, pour une entreprise à 35 heures, la règle d'équivalence s'applique :

$$1\ 362,22 / 151,67 = 8,98 \text{ en taux horaire, soit } 1\ 362,22 \text{ € pour } 151,67 \text{ heures}$$

QUESTIONS / REPONSES

Quelle valeur de point prendre en compte si des augmentations de valeur de point postérieures au 30 septembre, ont été programmées dans des accords régionaux antérieurs au 1^{er} octobre ?

L'avenant prévoit la prise en compte des minima régionaux arrêtés au 30 septembre. Ce sont donc ces valeurs dont il faudra tenir compte.

Des mesures transitoires pour les entreprises dont l'horaire est supérieur à 35 heures au 1^{er} janvier 2003

L'article 4 de l'avenant du 9 juillet 2002 prévoit que les salariés de ces entreprises conserveront une garantie minimale mensuelle jusqu'au 31 décembre 2004. Au 1^{er} janvier 2005, tous les salariés de la Profession, quel que soit leur horaire de travail bénéficieront d'une garantie minimale annuelle.

Le but de cette transition est d'étaler sur deux ans la charge du passage de 39 à 35 heures légales.

La mise en œuvre de cette disposition s'effectuera ainsi :

- 1^{er} janvier 2003, au moins 93 % du barème de référence ;
- 1^{er} janvier 2004, au moins 96 % du barème de référence.

Le minimum mensuel de référence s'entend des salaires minimaux régionaux, base 169 heures, en vigueur au 31 décembre 2002 et valant, à compter du 1^{er} janvier 2003 pour un horaire de 151,67 heures.

Les régions sont tenues de fixer les barèmes mensuels au moins à hauteur des pourcentages indiqués, mais elles peuvent décider d'aller au-delà de ces pourcentages.

A noter, que pour ces entreprises toutes les dispositions relatives à la mise en adéquation de la convention collective des Ouvriers pour les barèmes annuels (modifications apportées à l'article 2.3.3 12^{èm} et à l'article 4.1) se s'appliquent pas.

Exemple

Reprenons le cas d'un ouvrier, coefficient 140 en Pays de Loire, mais dont l'horaire de travail serait cette fois supérieur à 35 heures ; en l'occurrence 39 heures.

- Jusqu'au 31 décembre 2002, son minimum mensuel garanti est de 1 362,22 € pour 169 heures.

- A compter du 1^{er} janvier 2003, le minimum mensuel, base 169 heures, en vigueur au 31 décembre 2002 vaut pour 151,67 heures, soit un minimum mensuel de référence de 1 362,22 €. Son minimum mensuel garanti, base 151,67 heures, étant au moins de :

$$1\ 362,22 \times 93 / 100 = 1\ 266,86 \text{ €}$$

- A compter du 1^{er} janvier 2004, le minimum mensuel de référence est toujours identique (1 362,22 €), le minimum mensuel garanti, base 151,67 heures étant au moins de :

$$1\ 362,22 \times 96 / 100 = 1\ 307,73 \text{ €}$$

Les heures supplémentaires, effectuées en sus des 151,67 heures s'ajoutent au minimum mensuel, ainsi que les majorations. En pratique, le bulletin de salaire se présentera ainsi au 1^{er} janvier 2003, pour le salarié rémunéré sur la base de ce minimum :

Salaire de base	151,67	8,35	1 266,86
Heures 35 / 39	17,33	8,35	144,71
Bonification 35 / 39 *	17,33	2,09	36,22
Total brut			1 447,79

* sauf si la bonification est donnée en repos.

QUESTIONS / REPONSES

Quelle valeur de point prendre en compte si des augmentations de valeur de point postérieures au 31 décembre 2002, ont été programmées dans des accords antérieurs à la date de signature des avenants ?

L'avenant prévoit la prise en compte des minima régionaux arrêtés au 31 décembre 2002. Ce sont donc ces valeurs dont il faudra tenir compte.

IV - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES

Outre des dispositions de simple mise en adéquation des textes conventionnels relatifs aux Ouvriers à l'avenant du 9 juillet, l'article 5 de ce dernier prévoit l'alignement des bases de calcul de l'indemnité de congés payés et de la prise en compte d'un congé payé plein sur les dispositions en vigueur pour les ETAM et Cadres.

- ✓ Bases de calcul de l'indemnité de congés payés

A compter du 1^{er} janvier 2003, pour le calcul de l'indemnité afférente au congé le dixième du salaire horaire ne s'applique plus sur le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, mais sur le nombre de mois accomplis sur cette même période.

La règle de comparaison avec le dixième du total de la rémunération perçue préexiste, la méthode de calcul la plus favorable s'appliquant toujours au profit de l'ouvrier.

- ✓ Disparition du forfait de 195 heures

Le forfait de 195 heures disparaît et il est remplacé par un forfait correspond à 1,20 mois.

QUESTIONS / REPONSES

Cette réforme a-t-elle des conséquences sur les renseignements à porter sur les différents bordereaux transmis à la Caisse ?

A partir de l'exercice 2003, compte tenu des modifications apportées, les déclarations devront être renseignées en mois. Cependant la CNETP traitera sans difficulté les bordereaux renseignés en heures.

V – LA DIMINUTION PROGRESSIVE DES JOURS DE CARENCE

L'article 7 de l'avenant du 24 juillet 2002 prévoit la suppression progressive des jours de carence en cas d'arrêt de travail dûment justifié, dès le 1^{er} janvier 2003 et pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Chaque jour de carence supprimé est indemnisé à 100% du montant journalier net par l'employeur. Les modalités relatives au complément de rémunération assuré par l'employeur et telles que prévues par l'article 6.3.3 de la convention collective n'ont pas été modifiées.

QUESTIONS / REPONSES

Comment gérer l'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels d'un salarié ?

En 2003 :

Calendrier	1 ^{er} et 2 ^{ème} jour d'arrêt de travail	3 ^{ème} jour d'arrêt de travail	Du 4 ^{ème} au 48 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail	Du 49 ^{ème} au 90 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail
Indemnisation	Pas d'indemnisation (2 jours de carence maintenus en 2003)	Indemnisation à 100% du montant journalier net (jour de carence supprimé pour 2003)	100% du salaire net pendant 45 jours	75% du salaire net

En 2004 :

Calendrier	1 ^{er} jour d'arrêt de travail	2 ^{ème} et 3 ^{ème} jours d'arrêt de travail	Du 4 ^{ème} au 48 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail	Du 49 ^{ème} au 90 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail
Indemnisation	Pas d'indemnisation (1 jour de carence maintenu en 2004)	Indemnisation à 100% du montant journalier net (2 jours de carence supprimés pour 2004)	100% du salaire net pendant 45 jours	75% du salaire net

En 2005 :

Calendrier	3 premiers jours d'arrêt de travail	Du 4 ^{ème} au 48 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail	Du 49 ^{ème} au 90 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail
Indemnisation	Indemnisation à 100% du montant journalier net (jours de carence totalement supprimés en 2005)	100% du salaire net pendant 45 jours	75% du salaire net

Dès 2005, la gestion de l'arrêt de travail peut également être présentée de la manière suivante :

Calendrier	Du 1 ^{er} au 48 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail	Du 49 ^{ème} au 90 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail
Indemnisation	100% du salaire net pendant 48 jours	75% du salaire net

Que se passe-t-il si le salarié malade ne remplit pas la condition d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ?

L'arrêt de travail d'un salarié ne remplissant pas la condition d'un an d'ancienneté dans l'entreprise se gère de la même manière qu'actuellement.

Calendrier	3 premiers jours d'arrêt de travail	Du 4 ^{ème} au 48 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail	Du 49 ^{ème} au 90 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail
Indemnisation	Pas d'indemnisation (jours de carence maintenus)	100% du salaire net pendant 45 jours	75% du salaire net

Qu'en est-il des arrêts de travail pour accidents ou maladies professionnelles ?

Les dispositions conventionnelles restent inchangées. Il n'y a donc toujours pas de délai de carence applicable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Seul l'arrêt consécutif à un accident de trajet entraînant une indisponibilité inférieure ou égale à 30 jours est impacté par le calendrier transitoire de suppression des jours de carence.

VI – LA GENERALISATION DE LA SUBROGATION

Dès le 1^{er} janvier 2003, en cas d'arrêt de travail médicalement justifié d'un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur maintiendra le salaire net à l'échéance normale.

En pratique, l'employeur effectue une avance de trésorerie en versant par anticipation au salarié le montant correspondant aux indemnités journalières de sécurité sociale. L'employeur sera ensuite directement remboursé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie qui lui versera la prestation initialement prévue pour le salarié en sa qualité d'assuré social.

QUESTIONS / REPONSES

Quel formalisme requiert la subrogation ?

En théorie, la subrogation est subordonnée à l'accord du salarié. En effet, le salarié doit en principe signer l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières qui est envoyée à la CPAM. Par cette signature, le salarié autorise son employeur à percevoir ses indemnités journalières pour la période de l'arrêt. La signature doit théoriquement figurer sur chaque attestation et donc doit être recueillie à chaque nouvel arrêt de travail.

Ce système s'avère particulièrement contraignant et assez difficile à mettre en pratique dans de grosses entreprises ou lorsque les salariés sont amenés à se déplacer sur des lieux de travail différents.

Par conséquent, la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, par une note d'information de juin 1993, admet que le règlement des indemnités journalières sollicité au moyen d'une attestation non signée par l'assuré soit directement effectué en faveur des employeurs.

Toutefois, et afin de se prémunir en cas de contestation, il est conseillé de recueillir l'accord du salarié sur le principe de la subrogation. A cette fin, vous trouverez ci-joint, un modèle de subrogation qu'il vous est possible de faire signer par chacun de vos salariés.

L'employeur est-il toujours tenu de pratiquer la subrogation ?

Deux limites ont été introduites dans l'avenant du 24 juillet 2002 afin d'éviter à l'employeur de maintenir la rémunération sans pouvoir être remboursé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du montant des indemnités journalières.

Ainsi :

- le salarié manque de diligence et n'envoie pas son arrêt de travail à la CPAM dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail (article R 321-2 du Code de la sécurité sociale),
- la CPAM se trouve dans l'impossibilité d'assurer le paiement des indemnités journalières ou présente des retards importants dans l'exécution des remboursements.

Dans ces deux cas, l'employeur peut donc renoncer à être subrogé dans les droits du salarié et pourra attendre le paiement des indemnités journalières pour assurer le complément de rémunération conventionnel.

VII -AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION SOCIALE

1) Prévoyance

Tout en s'inscrivant dans une logique de rapprochement progressif des différents régimes de prévoyance des salariés des Travaux Publics, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place de nouvelles garanties de prévoyance pour les Ouvriers des Travaux Publics à compter du 1^{er} janvier 2003 :

- Rente incapacité suite à maladie de plus de 90 jours : versement d'indemnités journalières par le régime de prévoyance en complément des indemnités journalières de Sécurité Sociale, afin de garantir 75% du salaire de référence (68% auparavant) ;

- Capital décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle : versement au conjoint d'un capital équivalent à un an de salaire brut ;
- Rente en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle : versement au conjoint d'une rente totale (y compris la part de la Sécurité Sociale) équivalente à 60% du salaire pour le conjoint isolé, 80% pour le conjoint avec un enfant et 100% du salaire pour le conjoint avec deux enfants ou plus ;
- Rente invalidité suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle : versement en complément de la rente Sécurité Sociale et variable selon le taux d'incapacité.

QUESTIONS / REPONSES

Comment seront financées ces nouvelles garanties ?

Le surcoût occasionné par ces nouvelles garanties sera réparti entre l'employeur et le salarié. En effet, le principe du partage de la cotisation de prévoyance entre l'employeur (à hauteur de 60%) et le salarié (à hauteur de 40%) n'est pas remis en cause.

Par ailleurs, les entreprises qui avaient déjà souscrit des garanties supplémentaires auprès d'organismes de prévoyance et qui garantissent déjà tout ou partie des nouvelles prestations devront ajuster leurs garanties particulières.

2) Départ anticipé de salariés ayant exercé un métier pénible

Les parties signataires ont décidé de confier à un cabinet spécialisé la réalisation d'une étude de faisabilité sur la mise en place d'un dispositif de départ anticipé pour l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie, ayant exercé un métier pénible.

L'étude devra être remise pour le 31 décembre 2002.

AVENANT N°2 DU 24 JUILLET 2002
à la convention collective nationale
des Ouvriers des Travaux Publics
du 15 décembre 1992

ENTRE :

- La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTF),
- La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment et des Travaux Publics (FNSCOP), section Travaux Publics

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales soussignées,

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article premier

La neuvième mention de l'article 2.3.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogée et remplacée par la disposition suivante :

" l'emploi, la qualification, le niveau et la position ainsi que le coefficient hiérarchique correspondant. "

Sous réserve des dispositions transitoires prévues à l'article 4 du présent avenant, la douzième mention de l'article 2.3.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogée et remplacée par la disposition suivante :

" Le montant de la rémunération annuelle de l'intéressé, correspondant à son horaire de travail ainsi que l'indication du versement mensuel de salaire dont bénéficiera le salarié. "

Article 2

L'article 3.8 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogé et remplacé par la disposition suivante :

" Les heures supplémentaires sont payées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. "

Article 3

Le titre de l'article 4.1 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogé et remplacé par le titre suivant :

" **Article 4.1 - Rémunération** "

Les articles 4.1.1 et 4.1.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes, sous réserve des dispositions transitoires prévues à l'article 4 du présent avenant :

" 4.1.1 – Versements mensuels

La rémunération annuelle constitue la rémunération des Ouvriers des Travaux Publics pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

L'existence d'une rémunération annuelle ne déroge pas à l'obligation légale d'assurer un versement mensuel pour chaque salarié ; cette rémunération mensuelle étant indépendante pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

4.1.2 – Rémunération annuelle

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris :

- les congés payés ;
- la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles ;
- tous les éléments permanents du salaire.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais (notamment indemnités de déplacement...) ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;
- les majorations prévues par les avenants de spécialités pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ainsi que les majorations pour heures supplémentaires prévues par la présente convention collective pour récupération des heures perdues pour intempéries ;
- les indemnités ou primes versées dans le cadre des avenants de spécialités en contre partie de contraintes particulières de travail ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à celles plus favorables résultant d'accords d'entreprise (ou d'établissement) ou d'usages préexistants.

Il appartient à l'entreprise, en fin de chaque exercice civil, de vérifier que le montant total de la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus est au moins égal au minimum annuel correspondant au niveau de classement du salarié.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas perçu l'intégralité du minimum annuel, une régularisation sera effectuée au plus tard avant la fin du premier mois de l'année suivante.

L'entreprise s'engage à faire en sorte que ces éventuelles régularisations restent exceptionnelles.

En 2003, le salarié dont la rémunération est proche du minimum, puis les années suivantes, celui auquel une régularisation aurait été versée, pourra demander par écrit à l'entreprise, au terme du premier semestre, d'examiner sa situation au regard du minimum qui lui est applicable.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue prorata temporis¹.

Le minimum annuel fait également l'objet d'un calcul prorata temporis pour les Ouvriers employés à temps partiel, en fonction de la durée du travail convenue. "

Article 4

Le titre de l'article 4.7 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est modifié comme indiqué ci-dessus. Son contenu est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

" Article 4.7 - Barèmes des minima - Rapprochement des barèmes régionaux

a) Les barèmes des minima sont fixés paritairement à l'échelon régional, une fois par an.

Le barème des minima annuels correspond à une durée de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

Après accord national, des barèmes de minima applicables sur le plan national peuvent être fixés pour certaines spécialités.

¹ Les modalités actuelles de vérification du respect des minima mensuels sont étendues au cas des minima annuels : les périodes pendant lesquelles la rémunération est maintenue totalement ou partiellement par un tiers sont neutralisées pour effectuer la comparaison.

Ces barèmes sont établis à compter du 1^{er} janvier 2003 par la fixation de valeurs annuelles de point qui, multipliées par les différents coefficients hiérarchiques, déterminent le minimum annuel de chaque niveau et position.

Des valeurs différentes peuvent être fixées pour :

- le niveau I, position 1 ;
- le niveau I, position 2 ;
- le niveau II, position 2, qui vaut pour le niveau II, position 1 et le nouveau niveau III, position 1 ;
- le niveau IV qui vaut pour le niveau III, position 2.

Toutefois, afin de favoriser l'entrée des jeunes dans la Profession, les négociateurs régionaux auront la faculté de fixer, dans un sens plus favorable, une valeur annuelle de point différente de la valeur de point de référence définie pour le niveau II, position 1.

Par ailleurs, pour le niveau I, position 1, la moyenne nationale pondérée ne pourra faire apparaître une valeur inférieure au salaire réellement applicable.

Le document établissant les valeurs de référence sera validé par les signataires du présent accord et adressé simultanément aux organisations syndicales nationales représentatives de salariés des Travaux Publics et aux négociateurs régionaux par les Fédérations employeurs.

b) L'écart existant entre les barèmes régionaux sera ramené progressivement à 6 % pour le 31 décembre 2005, sans entraîner de gel des minima et sera maintenu ultérieurement.

Pour l'année 2003, à titre exceptionnel, les partenaires sociaux ont fixé au niveau national les valeurs de référence pour la détermination des minima régionaux comme suit :

- niveau I, position 1 : 14 400 €,
soit une valeur annuelle de point de 144 € ;
- niveau II, position 2 : 17 200 €,
soit une valeur annuelle de point de 122,86 € ;
- niveau IV : 22 100 €,
soit une valeur annuelle de point de 122,78 €.

Les négociateurs régionaux auront la faculté en 2003 de fixer des valeurs annuelles de point situées dans l'intervalle compris entre + ou - 5 % des 3 valeurs de référence indiquées ci-dessus, sauf pour le niveau I, position 1 pour lequel l'intervalle est de 0 % à + 5 %.

En fin d'année 2003, il sera établi une moyenne nationale pondérée² pour les 3 valeurs de référence.

Pour l'année 2004, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs annuelles de point, en respectant les 3 valeurs de référence qui leur auront été communiquées. Pour ces niveaux et positions de référence, ils auront la faculté en 2004 de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 4 %, sauf pour le niveau I, position 1 pour lequel l'intervalle est de 0 % à + 4 %.

En fin d'année 2004, il sera établi une moyenne nationale pondérée des 3 valeurs de référence.

Pour l'année 2005, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs annuelles de point, en respectant les 3 valeurs de référence qui leur auront été communiquées. Pour ces niveaux et positions de référence, ils auront la faculté en 2005 de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 3 %, sauf pour le niveau I, position 1 pour lequel l'intervalle est de 0 % à + 3 %.

Pour les années suivantes, les négociateurs régionaux fixeront les valeurs annuelles des minima dans leur région en respectant les 3 valeurs de référence résultant du calcul en fin d'année des moyennes nationales pondérées qui leur auront été communiquées. Pour ces 3 valeurs de référence, ils auront la faculté de fixer des valeurs situées dans l'intervalle compris entre + ou - 3 % des valeurs indiquées.

Un bilan du resserrement des barèmes sera examiné chaque année, lors de la négociation annuelle de branche.

c) dispositions transitoires

Pour les Ouvriers dont l'horaire collectif de travail est à 35 heures, à compter du 1^{er} octobre et jusqu'au 31 décembre 2002, les salaires minimaux régionaux applicables au 30 septembre 2002, vaudront pour une base de 35 heures.

Pour ceux dont l'horaire collectif hebdomadaire de travail est supérieur à 35 heures, à titre transitoire et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2004, les

² Conformément à l'accord du 9 juillet 2002, il est établi, chaque année, une moyenne pondérée pour les valeurs de référence pour les ETAM et les Ouvriers des Travaux Publics. Les coefficients de pondération suivants seront appliqués :

- Coefficient 4 : Ile de France
- Coefficient 3 : Provence – Alpes Côte d'Azur, Rhône-Alpes
- Coefficient 2 : Aquitaine, Bretagne, Centre, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Normandie, Pays de la Loire,
- Coefficient 1 : Alsace, Auvergne, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Limousin, Picardie et Poitou-Charentes.

Les coefficients de pondération pourront être revus par accord, en fonction des éventuels changements qui pourraient intervenir quant au « poids » respectif des régions.

dispositions conventionnelles précédemment en vigueur³ continuent à s'appliquer dans les conditions ci - après, afin de permettre aux entreprises de s'adapter aux conséquences de la nouvelle durée légale de travail.

Le barème des minima mensuels est établi comme suit :

- Au 1^{er} janvier 2003, au moins à 93 % du barème de référence,
- Au 1^{er} janvier 2004, au moins à 96 % du barème de référence.

Le minimum mensuel de référence s'entend des salaires minimaux régionaux en vigueur au 31 décembre 2002 et valant, à compter du 1^{er} janvier 2003 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Cette disposition transitoire ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle réelle habituellement perçue par les salariés. "

Article 5

Les trois premiers alinéas de l'article 5.7 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers sont abrogés et remplacés par les disposition suivante :

" La rémunération mensuelle prise en considération pour le calcul de l'indemnité totale de congé correspond à la dernière paye normale et complète versée à l'ouvrier, dans l'entreprise assujettie qui l'occupait.

L'indemnité afférente au congé est, soit le produit du dixième de la rémunération mensuelle susvisée par le nombre de mois accomplis au cours de la période de référence, soit le dixième de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence (du 1^{er} avril au 31 mars). La méthode de calcul la plus favorable pour l'ouvrier est retenue.

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés et de l'indemnité de congés payés pour les Ouvriers, 1,20 mois représentent forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics. "

³ Article 2.3.2, 12^{ème}ment, article 4.1

Article 6

Au cinquième alinéa de l'article 5.8 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers la mention "ou 150 heures de travail" est abrogée.

Article 7

Les articles 6.3.1, 6.3.2 et 6.3.3 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

" **6.3.1** - Pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, les jours de carence, en cas d'arrêt de travail dûment justifié, seront progressivement supprimés, au plus tard le 1^{er} janvier 2005, au minimum selon le rythme ci-après :

- à compter du 1^{er} janvier 2003 : suppression d'un jour de carence et indemnisation de ce jour à 100 % du montant journalier net ;
- à compter du 1^{er} janvier 2004 : suppression d'un deuxième jour de carence et indemnisation de ce jour à 100 % du montant journalier net ;
- à compter du 1^{er} janvier 2005 : suppression du dernier jour de carence et indemnisation de ce jour à 100 % du montant journalier net.

Les signataires du présent accord feront un bilan des conséquences de cette mesure dans les conditions prévues à l'article 27 ci-dessous.

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 jours).

6.3.2 - A compter du 1^{er} janvier 2003 et pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur maintiendra la rémunération nette de l'ouvrier, justifiant de son arrêt de travail par la production d'un certificat médical, dans la limite de 100% du net mensuel.

Compte tenu du décalage entre la date de versement des salaires et celle des indemnités versées par les régimes de prévoyance, l'employeur fait l'avance à l'ouvrier de celles-ci, sous réserve d'avoir reçu l'autorisation du salarié de percevoir directement lesdites indemnités.

Le salarié prend l'engagement de faire parvenir ses arrêts de travail (arrêt initial et éventuelles prolongations) à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont il dépend, dans le délai prévu par la réglementation de la Sécurité Sociale.

Dans l'hypothèse où le salarié aurait manqué à cette obligation de diligence ou en cas de défaillance dans le paiement des indemnités journalières par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie concernée pendant plus de 5 mois, l'employeur est en droit de mettre fin à la subrogation.

6.3.3 – Sous réserve des dispositions de l'article 6.3.1 ci-dessus, l'indemnité complète les indemnités journalières de la Sécurité Sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet, perçue par l'ouvrier à l'occasion de son arrêt de travail dans les conditions suivantes (voir tableaux ci-annexés).

Les différents pourcentages figurant ci-dessous s'appliquent sur un salaire net perçu, conformément à l'article 6.3.2. "

Le tableau 1 figurant à l'article 6.3.3 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogé et remplacé par le tableau suivant :

Période indemnisée	Délai de carence résultant de l'article 6.3.1
100% du salaire net pendant 45 jours	Du 4 ^{ème} au 48 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail
75% du salaire net (jusqu'au 90 ^{ème} jour d'arrêt de travail)	Du 49 ^{ème} au 90 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail

Article 8

Le premier alinéa de l'article 12.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est modifié comme suit :

" La grille de classification des Ouvriers de Travaux Publics comprend les définitions générales des emplois, répertoriés en 4 niveaux de qualification, à l'intérieur desquels se situent 7 positions. "

Le contenu de la définition du Niveau III - Ouvriers compagnons ou chefs d'équipe, de l'article 12.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est modifié comme suit :

" Position 1: Le titulaire réalise, à partir de directives générales, l'ensemble des travaux, notamment délicats, de sa spécialité. Dans ce cadre, il dispose

d'une certaine autonomie et prend des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés ou pour faire face à des situations imprévues.

Il peut être amené à accomplir certaines tâches avec l'assistance d'aides dont il guide le travail et contrôle les résultats.

Il est capable de lire des plans d'exécution et de tenir des documents courants.

Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux délicats impliquant le respect des règles de l'art, la prise en compte des contraintes liées aux environnements.

Ils nécessitent un diplôme professionnel et/ou une formation spécifique et/ou impliquent une bonne connaissance professionnelle obtenue par l'expérience acquise à la position précédente.

Position 2: Le titulaire réalise, à partir de directives d'organisation générale, les travaux de sa spécialité ; il possède la maîtrise de son métier.

Il est capable :

- de lire et d'interpréter des plans d'exécution ou des instructions écrites ;
- d'évaluer ses besoins prévisionnels en outillages, petits matériels et matériaux ;

et/ou pour les chefs d'équipe :

- d'organiser le travail du personnel constituant l'équipe appelée à l'assister.

Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux complexes ou diversifiés qui impliquent une connaissance professionnelle confirmée dans une technique et une certaine connaissance professionnelle dans d'autres techniques acquise par expérience et/ou formation complémentaire. Ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation spécifique ou une expérience acquise à la position précédente. "

Le cinquième alinéa de la définition du Niveau IV - Maîtres-ouvriers ou maîtres-chefs d'équipe de l'article 12.2 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogé et remplacé par la disposition suivante :

" Les emplois du niveau IV impliquent les connaissances définies au niveau III, position 2 acquises par formation et/ou expérience professionnelle. "

Article 9

L'article 12.6 de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 concernant les Ouvriers est abrogé est remplacé par la disposition suivante :

" Les coefficients hiérarchiques correspondant aux niveaux et positions tels que définis à l'article 12.2 ci-dessus sont les suivants :

Niveau I	position 1	coefficient 100
Niveau I	position 2	coefficient 110
Niveau II	position 1	coefficient 125
Niveau II	position 2	coefficient 140
Niveau III	position 1	coefficient 150
Niveau III	position 2	coefficient 165
Niveau IV		coefficient 180 "

Article 10

Une réflexion d'ensemble va être menée au cours du deuxième semestre de l'année 2002 afin de fixer des mesures de rapprochement des régimes de prévoyance des Ouvriers, des ETAM et des Cadres. Sans attendre ces résultats, les signataires ont décidé d'ores et déjà de mettre en œuvre de nouvelles garanties de prévoyance pour les Ouvriers des Travaux Publics :

- **Rente incapacité suite à maladie de plus de 90 jours :**

Les indemnités journalières versées en complément des indemnités journalières de sécurité sociale au delà de 90 jours d'interruption de travail garantissent à l'intéressé 75 % de son salaire de référence.

- **Capital décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle :**

En cas de décès d'un ouvrier provoqué par, ou faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé au conjoint survivant un capital supplémentaire équivalent au salaire annuel soumis à cotisations et perçu au titre des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

- **Rente en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle :**

En cas de décès d'un ouvrier provoqué par, ou faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé au conjoint isolé une rente

totale (y compris part Sécurité Sociale) équivalente à 60 % du salaire de référence, au conjoint avec un enfant, une rente totale (y compris part Sécurité Sociale) équivalente à 80 % du salaire de référence et au conjoint avec deux enfants ou plus, une rente totale (y compris part Sécurité Sociale) équivalente à 100 % du salaire de référence. La rente complémentaire sera versée pendant la période délimitée par la date de décès du participant et la date à laquelle il aurait pu bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de Sécurité Sociale.

- **Rente invalidité suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle :**

En cas d'invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est versé à l'intéressé, en complément de la rente sécurité sociale, une rente variable selon le taux d'incapacité fixé par la Sécurité Sociale.

Pour un taux d'incapacité compris entre 25 % et 50 %, la rente est égale à :
(Taux d'incapacité - 25 %) X 1,4 % du salaire annuel de l'intéressé

Pour un taux d'incapacité supérieur à 50 %, la rente est égale à :
Rente = [100 - [(100 - taux d'incapacité) X 0,7]] - rente AT SS

Le financement de ces mesures sera assuré par une cotisation de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Par ailleurs, il sera tenu une comptabilité particulière relative à ces opérations.

Ces diverses dispositions spécifiques à la catégorie Ouvriers des Travaux Publics feront l'objet d'un suivi annuel par les parties signataires. D'autre part, les textes d'application seront soumis aux signataires du présent accord.

Article 11

Les parties signataires décident de confier à un cabinet spécialisé la réalisation d'une étude de faisabilité sur la mise en place d'un dispositif de départ anticipé pour l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie, ayant exercé un métier pénible. Cette étude devra être remise, au plus tard, le 31 décembre 2002.

La FNTF et la FNSCOP s'engagent à financer l'étude de faisabilité, sur la base d'un cahier des charges qui sera établi en concertation avec les organisations syndicales signataires.

Article 12

La FNTF et la FNCSOP s'engagent à mettre à la disposition de toutes les organisations syndicales de salariés des informations précises et détaillées quant à la situation de l'ensemble des salariés de la Profession, quelle que soit leur catégorie, en vue des négociations annuelles des barèmes des salaires minima dans les régions.

Article 13

Sauf dispositions particulières, le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2003.

Sauf dispositions particulières, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

A l'issue d'une période de 3 ans suivant la mise en place de l'avenant, les parties signataires feront le point sur son application et plus particulièrement sur l'article 7 relatif à la protection sociale, afin d'en étudier les éventuelles modifications.

Article 14

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 15

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L.132- 10 du Code du Travail.

Article 16

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du Ministère de Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité.

Fait à Paris, le 24 juillet 2002
en 18 exemplaires

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)

Pour la Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment et des Travaux Publics (FNSCOP), section Travaux Publics

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB – CFDT)

Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction (CGT)

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et ses Activités Annexes (CGT-FO)

Modèle de Subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de Sécurité Sociale



Je soussigné(e) (NOM, prénom) :

Emploi :

Demeurant à : (*adresse complète*)

N° d'immatriculation Sécurité Sociale :

Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont relève le salarié : (*adresse complète*)

autorise mon employeur

Nom de la société :

Dont le siège est à : (*adresse complète*)

Relevant de l'URSSAF de :

Sous le n° : (*n° d'immatriculation de l'employeur pour le versement des cotisations*)

à percevoir, en mes lieu et place, les indemnités journalières qui me sont dues en tant qu'assuré social, lors de chaque arrêt de travail pour maladie et pour une durée indéterminée.

A cet effet et sauf à perdre le bénéfice du maintien de mon salaire net par l'employeur, je m'engage à transmettre dans les délais prescrits, tout arrêt de travail et prolongation à ma Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Fait en deux exemplaires à, le

Signature du salarié