



ENTREE EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUILLET 2007 DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETAM DE TRAVAUX PUBLICS

L'essentiel

La FNTF et la FNSCOP (section TP), d'une part, et les syndicats de salariés CFDT, CFTC, CGC et FO, d'autre part, ont signé le 12 juillet 2006 le texte d'une nouvelle convention collective des ETAM des entreprises de Travaux Publics.

La date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective des ETAM avait été fixée au premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension. L'arrêté ministériel d'extension du 15 juin 2007 a été publié au Journal Officiel du 28 juin 2007.

La nouvelle convention collective nationale des ETAM datée du 12 juillet 2006 entre donc en vigueur le 1^{er} juillet 2007.

La conclusion d'une nouvelle convention collective des ETAM marque une nouvelle étape importante de la modernisation des relations sociales dans les entreprises de Travaux Publics. Elle vise à faire coïncider les règles conventionnelles avec la réalité des entreprises et à rendre notre Profession plus attractive en améliorant sur plusieurs points la situation des ETAM.

Dans cet esprit, il importe de rappeler qu'une nouvelle classification des ETAM des Travaux Publics était entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003 accompagnée de la fixation de barèmes de minima annuels.

Les principales dispositions nouvelles introduites par la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 font l'objet de la présente « Informations ».

Contact : Jean-Pierre LE NÔTRE - Mail : nasarin@fntp.fr - Tél. : 01 44 13 31 28.

TEXTES DE REFERENCE : Convention collective nationale des ETAM de Travaux Publics du 12 juillet 2006.

Dispositions générales

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des ETAM de Travaux Publics du 12 juillet 2006 est identique à celui défini par la convention collective nationale des ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et à celui défini par la convention collective nationale des cadres de Travaux Publics du 1^{er} juin 2004.

Par ailleurs, **plusieurs dispositions générales sont instituées** par la nouvelle convention collective afin de tenir compte de l'évolution de la législation intervenue au cours des dernières années.

1) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les **recrutements** des ETAM que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, **l'équilibre** de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la **formation professionnelle** pour les hommes et les femmes.

La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités **d'évolution de carrière** et d'accès aux postes de responsabilités.

Les parties signataires de la convention réaffirment enfin leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de **l'égalité de rémunération** entre les hommes et les femmes **pour un travail de même valeur**.

2) Egalité de rémunération

Les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les salariés occupant un même emploi dans des conditions et situations de travail identiques.

En cas de difficultés qui naîtraient à ce sujet, l'employeur et l'ETAM s'attacheront à essayer d'apporter une solution équitable à l'occasion d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation annuelle au niveau de la branche, il sera établi un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes au vu duquel les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national examineront les modalités de résorption des écarts éventuellement constatés.

3) Non discrimination au travail

Aucun ETAM ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ni être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Aucun ETAM ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

4) Salariés handicapés

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises de Travaux Publics.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises de Travaux Publics veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur. Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

5) Harcèlement

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

6) Droit syndical – Liberté d'opinion – Représentation du personnel

Les dispositions de la convention collective nationale des cadres du 12 juillet 2006 relatives au droit syndical, à la liberté d'opinion et à la représentation du personnel reprennent celles fixées par la convention collective nationale des ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 et la convention collective nationale des cadres du 1^{er} juin 2004.

Deux dispositions nouvelles sont toutefois introduites concernant la **participation aux instances statutaires et la gestion des situations professionnelles des représentants syndicaux**.

Ainsi pour permettre de faciliter la présence des ETAM aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Les autorisations d'absence, non rémunérées et non imputables sur les congés payés et les jours de RTT, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total **12 jours par an** et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, la gêne devant être motivée par écrit.

Par ailleurs, afin de permettre une **meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical**, le représentant d'une organisation syndicale de salariés peut demander à l'employeur, **une fois tous les 2 ans** en cours de mandat, **un entretien**, pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

Le retour à une activité professionnelle pleine d'un représentant d'une organisation syndicale de salariés qui a assumé un ou plusieurs mandats pendant plus de **5 années consécutives** peut être précédé, à la demande du salarié concerné, **d'un bilan de compétences** prenant en compte les acquis développés dans l'exercice de ses mandats syndicaux.

Contrat de travail

1) Engagement

Chaque engagement d'un ETAM doit être confirmé par un **contrat de travail écrit** mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006.

Le contrat de travail **précise** notamment :

- La ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération, la durée du travail qui lui est applicable.
- Les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié l'ETAM.

Un formulaire de subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de Sécurité Sociale doit être remis à l'ETAM à cette occasion.

2) Modification du contrat de travail

Toute proposition de modification du contrat de travail devra être notifiée par **écrit**.

L'ETAM bénéficiera d'un délai de réflexion **d'un mois** à défaut d'un autre délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus, et si l'employeur décide de procéder au licenciement de l'ETAM, il devra en **justifier** le motif réel et sérieux.

3) Période d'essai

La durée de la période d'essai est augmentée à partir du 1^{er} juillet 2007. Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de **2 mois pour les ETAM de niveau A à D inclus et de 3 mois pour les ETAM de niveau E et plus**.

Mais cette durée pourra être **renouvelée une fois** pour une durée identique avec un **décal de prévenance** minimum de **8 jours** calendaires.

Pendant la période d'essai, la **durée du préavis réciproque** est de 2 semaines après le premier mois (au lieu de 1 semaine après le premier mois, 2 semaines après 6 semaines, 1 mois après le deuxième mois).

Le préavis en période d'essai donne droit au cadre de s'absenter pour recherche d'emploi dans les mêmes conditions que celles fixées en cas de licenciement.

4) Délégation de pouvoirs

Une des principales dispositions nouvelles de la convention collective nationale des ETAM du 1^{er} juillet 2006 réside dans **l'institution d'un cadre général pour les délégations de pouvoirs.**

Les délégations de pouvoirs données aux ETAM doivent être formalisées par un écrit de l'entreprise indiquant de manière **précise** :

- les fonctions réellement occupées,
- les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines,
- les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation,
- les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités,
- le pouvoir de sanction dont il dispose,
- la durée de la délégation qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée,
- le cas échéant, les formations permettant au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les délégations de pouvoirs ne peuvent être données qu'aux ETAM classés au moins au niveau F.

Les ETAM précités ne peuvent recevoir de délégation de pouvoirs d'un autre ETAM.

Classification et rémunération

Les règles relatives à la classification et à la rémunération des ETAM sont celles contenues dans l'avenant ETAM du 24 juillet 2002¹ entré en vigueur le 1^{er} janvier 2003 dont les dispositions constituent les annexes V et VI de la nouvelle convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006.

¹ Voir « Informations » n° 66 – Social n° 27 du 2 septembre 2002

Durée et organisation du travail

Les règles conventionnelles relatives à la durée du travail des ETAM sont celles reprises de l'ancienne convention collective nationale des ETAM du 21 juillet 1965 et celles contenues dans **l'accord national professionnel du 6 novembre 1998** relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le Bâtiment et les Travaux Publics¹ (étendu par arrêté ministériel du 23 février 1999 modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000) dont les dispositions constituent l'Annexe VII de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006

Des **dispositions nouvelles importantes** en matière d'organisation du travail sont instituées par la nouvelle convention collective nationale des ETAM dans deux domaines : **la possibilité de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année et la réglementation du travail de nuit habituel.**

1) Convention de forfait en jours sur l'année

ETAM CONCERNES

1 – **Les ETAM à partir du niveau F**, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, **peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.**

Les ETAM concernés doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une **réelle autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

2 – Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM précise également :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini, sans pouvoir excéder 215 jours travaillés (sauf dispositions légales particulières : ainsi **216 jours travaillés compte tenu de la journée de solidarité**) pour une année complète de travail (ce nombre de jours annuellement travaillés doit en revanche être diminué à due concurrence lorsque le salarié bénéficie de jours de fractionnement).
Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.
- la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos. Dans cette perspective, il est tenu compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

MENTIONS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL OU SON AVENANT

¹ Voir « Informations » n° 85 – Social n° 30 du 1^{er} décembre 1998

REPOS QUOTIDIEN

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, seront informés du nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3 – Les ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de contrôle des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien biennal avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoqués l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité.

SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL

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

5 – La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée ou demi-journée. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou une demi-journée n'est possible.

REMUNERATION FORFAITAIRE

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel l'ETAM sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

2) Travail de nuit habituel

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de Travaux Publics, notamment de maintenance-exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

DEFINITION

1 – Est considéré comme travailleur de nuit habituel l'ETAM accomplissant au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel au moins 3 heures de son temps de travail 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.

Un accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut une autorisation de l'inspection du travail) peut substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

ORGANISATION

2 – Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ETAM que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel ainsi que le CHSCT sont **consultés** sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

DUREE DU TRAVAIL

3 – **La durée maximale quotidienne** de travail effectif des ETAM de nuit ne peut excéder **8 heures** (sauf dérogations en application de dispositions législatives et réglementaires). Elle peut toutefois être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R.213-2 du Code du travail, dans les limites des durées hebdomadaires de travail.

En cas de dérogations à la durée maximale de 8 heures, l'ETAM concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures.

La **durée moyenne hebdomadaire** de travail des ETAM de nuit ne peut excéder **40 heures** sur une période de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention dans les activités citées à l'article R.213-2 du Code du travail, notamment la maintenance-exploitation ou les services le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

REPOS COMPENSATEUR

4 – Les ETAM travaillant la nuit de façon habituelle, bénéficient de l'attribution d'un **repos compensateur d'une durée d'un jour pour une période comprise entre 270 heures et 349 heures sur la plage 21 heures / 6 heures pendant la période de référence ou 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage 21 heures / 6 heures**.

L'attribution de ce repos compensateur ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

COMPENSATION FINANCIERE

5 – Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une **compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise** après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1^{er} mai.

GARANTIES PARTICULIERES

6 – Les ETAM travaillant habituellement de nuit bénéficieront des **garanties** suivantes :

- transport si nécessaire pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;
- indemnité de panier ;

- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures permettant à l'ETAM de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque ETAM le nombre de nuits ou à diminuer la durée de travail de nuit et d'éviter les situations de travail isolé.

SURVEILLANCE MEDICALE SPECIALE

7 – Les ETAM travaillant la nuit bénéficient d'une **surveillance médicale renforcée**.

AFFECTATION PARTICULIERE

8 – Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des **obligations familiales impérieuses**, telle que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'ETAM de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps restant de la grossesse et du congé postnatal.

FORMATION PROFESSIONNELLE

9 – Les ETAM de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de **formation continue**.

EGALITE PROFESSIONNELLE

10 – Aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ETAM à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un ETAM d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ; ou prendre des mesures spécifiques en matière de formation professionnelle.

3) Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Si, par suite de circonstances exceptionnelles, un ETAM est appelé à travailler soit de nuit (entre 20 heures et 6 heures) soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de **100 %**.

La **majoration** pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou d'un jour férié **ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires**.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont récupérées par un **repos de même durée**.

Congés payés – Autorisations d'absence

1) Congés payés

La nouvelle convention collective nationale des ETAM apporte une précision importante concernant **l'incidence des absences pour maladie, accident ou congé de maternité sur la durée du congé payé**.

Elle prévoit en effet que les jours d'absence pour maladie ou accident (sauf s'il s'agit d'un accident non professionnel occasionné par la pratique d'un sport ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois) constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité **n'entraînent pas une réduction des congés annuels si l'ETAM justifie au cours de la période de référence d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non d'exécution effective du contrat de travail** ou de périodes qui y sont assimilés par l'article L.223-4 du Code du travail (l'ancienne convention des ETAM indiquait que les absences de « courtes durées » pour maladie ou accident, sans autre précision, n'entraînaient pas de réduction de la durée du congé annuel).

2) Autorisations d'absence

Les autorisations d'absence des ETAM pour événements familiaux sont **allongées** à partir du **1^{er} juillet 2007**.

Ces autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération sont accordées à l'ETAM à l'occasion des événements suivants :

| | |
|---|---------|
| • Mariage | 4 jours |
| • Pacs | 3 jours |
| • Mariage d'un de ses enfants | 1 jour |
| • Obsèques de son conjoint marié ou pacsé | 3 jours |
| • Obsèques d'un de ses enfants | 3 jours |
| • Obsèques de son père, de sa mère | 3 jours |
| • Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants | 1 jour |
| • Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption | 3 jours |

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L.122.26 du Code du Travail.

Protection sociale

1) Régime de prévoyance

Les ETAM visés par l'accord national du 13 décembre 1990 restent affiliés par leur entreprise au régime national de prévoyance des ETAM dans les conditions prévues par cet accord (annexe 1 du présent bulletin).

- L'accord du 13 décembre 1990 est applicable aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) exerçant leur activité sur le territoire métropolitain, y compris la Corse.

- Cet accord ne s'applique pas :
 1. au personnel de nettoyage ou de gardiennage,
 2. aux ETAM qui relèvent de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ou de l'article 36 de son annexe 1.

Les techniciens et agents de maîtrise relevant des articles 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947 bénéficient des prestations du régime de base définies à l'article 5.2 de la convention collective nationale des Cadres Travaux Publics du 1^{er} juin 2004 (annexe 2 du présent bulletin).

Les prestations applicables au 1^{er} juillet 2007 sont rappelées en annexes 1 et 2 à titre purement informatif. En effet, seules les dispositions détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics font référence.

2) Subrogation

La nouvelle convention applique aux ETAM le principe de la subrogation en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité.

L'ETAM bénéficie de la part de l'employeur du maintien de son salaire net, à l'échéance normale. Grâce à la subrogation donnée par l'ETAM, l'employeur effectue l'avance au salarié du montant des indemnités journalières de sécurité sociale. La Caisse Primaire d'Assurance Maladie versera ensuite les indemnités journalières à l'entreprise et non à l'assuré social.

L'application de la subrogation est subordonnée à un accord du salarié. En effet, ce dernier doit théoriquement signer l'attestation de salaire envoyée à la CPAM lors de chaque arrêt de travail.

L'administration précise toutefois que « l'acceptation du salarié est réputée tacite compte tenu de son adhésion à la convention collective » (source : www.ameli.fr, rubrique « employeur » puis « vos démarches » et « arrêt maladie »).

Il est néanmoins conseillé de recueillir l'accord du salarié sur le principe de la subrogation.

Pour cela, il vous est possible d'utiliser le « modèle de subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de Sécurité Sociale » joint en annexe 3 du présent bulletin.

3) Prestations maladie

La nouvelle convention collective reprend, pour l'essentiel, les dispositions antérieures.

Les niveaux de maintien de salaire sont précisés en annexe 4 du présent bulletin.

Limites d'indemnisation : en cas d'arrêts multiples au cours d'une même année civile, l'indemnisation à la charge exclusive de l'employeur ne peut excéder :

- 90 jours pour les arrêts « maladie ou accident non professionnel » d'une part,
 - 90 jours pour les arrêts « accident du travail ou maladie professionnelle » d'autre part.
-

4) Maternité

La durée du congé conventionnel de maternité est **augmentée** à partir du **1^{er} juillet 2007**.

En effet, pour les salariées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées pendant une période maximale désormais fixée à **16 semaines** (avant ou après l'accouchement) au lieu de 14 semaines (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après la date de celui-ci).

5) Paternité

Le congé de paternité est introduit dans la convention collective du 12 juillet 2006 dans les **mêmes conditions que celles prévues par la loi** :

Ainsi, après la naissance ou l'adoption de son enfant, IETAM peut bénéficier d'un congé de paternité de **11 jours** calendaires consécutifs (**18 jours** en cas de naissances multiples) qui peut se cumuler avec les **3 jours** du congé de naissance ou d'adoption visés ci-dessus.

L'indemnisation de ce congé a lieu conformément à la **législation en vigueur**.

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande par lettre recommandée **1 mois** au moins avant le début du congé demandé en joignant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance soit l'extrait d'acte de naissance.

Le congé doit être pris dans les **4 mois** qui suivent la naissance.

6) Congé pour enfant malade

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ETAM bénéficie d'un congé de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Ce congé non rémunéré qui peut, le cas échéant, être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si l'ETAM assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Déplacements

Deux catégories de déplacements sont traitées par la convention :

- d'une part les déplacements et changements de résidence en France, à l'exclusion des DOM-TOM ;
- d'autre part, les déplacements dans les DOM TOM et hors de France.

Les principales modifications portent, dans le premier chapitre (déplacements et changements de résidence en France, à l'exclusion des DOM-TOM) sur l'instauration d'un **voyage périodique** de fréquence **hebdomadaire** et dans le second chapitre (déplacements dans les DOM-TOM et hors de France) sur la procédure entourant les déplacements de moins de trois mois.

1) Déplacements et changements de résidence en France, sauf DOM-TOM

a) Déplacements occasionnels

Le remboursement des frais s'effectue désormais sur la base des repas et d'une chambre **répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise**, et non plus sur la base des repas et d'une chambre en rapport avec l'importance des fonctions.

Tous les déplacements occasionnels peuvent faire l'objet d'un remboursement sur la base d'un forfait (et non plus seulement ceux nécessitant une résidence stable de plus de 8 jours).

b) Déplacements continus

L'ETAM dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler, tout au partie de l'année en déplacement continu, a droit à une indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ce déplacement.

c) Voyages de détente

Désormais, les voyages de détente deviennent **hebdomadaires**, si le déplacement est supérieur à une semaine.

La base du remboursement du voyage de détente est notamment fonction du domicile **déclaré**.

L'obligation de laisser passer à l'ETAM 48 heures "effectives" à domicile (hors temps de trajet) ne figure plus dans le texte conventionnel.

d) Paiement des frais de déplacement

Les jours de RTT (sauf pris sur place à la demande de l'employeur) ont été ajoutés aux cas, préalablement existants et repris dans leur intégralité, de non versement de l'indemnité forfaitaire de déplacement.

e) Maladie, accident ou décès pendant le déplacement

La maladie ou l'accident grave qui permettent la prise en charge des frais de déplacement d'un proche sont celles qui entraînent obligatoirement une **hospitalisation** de l'ETAM.

Dans ces conditions, les frais de déplacement **d'un proche** (pas seulement le conjoint ou l'un des enfants) sont pris en charge.

Les frais liés au rapatriement du corps sont pris en charge **quel que soit le lieu d'inhumation**, dès lors qu'il est situé en France (sinon, sur la base lieu de déplacement/lieu de résidence déclarée).

f) Moyens de transports

Quel que soit le mode de transport utilisé, il doit l'être dans des **"conditions de confort normales"**.

Les modalités d'assurance font l'objet d'un accord préalable.

Si le véhicule utilisé pour le déplacement est celui du salarié, l'entreprise devra rembourser ce dernier **au moins sur la base du barème fiscal** et une **assurance spécifique** sera souscrite et prise en charge par l'entreprise.

g) Changement de résidence

Les dispositions précédentes sont reprises *in extenso*.

h) Retour à la résidence initiale

Les dispositions précédentes sont reprises *in extenso*, sous réserve des conséquences du refus, par l'ETAM, d'un changement de résidence imposé par l'employeur.

i) Déplacements quotidiens des ETAM non sédentaires

L'ETAM non sédentaire des entreprises de Travaux Publics bénéficie aux mêmes conditions des indemnités de transport et de repas allouées aux ouvriers non sédentaires des entreprises de Travaux Publics, sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités plus favorables.

2) Déplacements et changements de résidence dans les DOM-TOM et hors de France

Ces dispositions figuraient en annexe dans la convention collective nationale des ETAM de 1965. Elles sont aujourd'hui intégrées à part entière dans le dispositif conventionnel.

En préambule, un article traitant de l'assurance et des garanties collectives a été introduit. L'entreprise doit dorénavant assurer le salarié, quelle que soit la durée du déplacement, et lui garantir, dans la mesure du possible, la continuité de ses garanties collectives.

a) Déplacements inférieurs à trois mois

Les déplacements inférieurs à 3 mois sont indemnisés dans les mêmes conditions que ceux en Métropole.

Pour ces déplacements hors Métropole, inférieurs à 3 mois mais supérieurs à un mois, il est nécessaire de remettre au salarié une **lettre de mission**, comportant certaines mentions obligatoires.

b) Déplacements supérieurs à trois mois

- Avenant au contrat de travail

L'avenant, signé par l'ETAM avant son départ, se substitue au contrat de travail, lequel reprendra ses effets dès son retour.

La durée du séjour, sans interruption, ne doit pas en principe dépasser **2 ans**, sauf accord de l'ETAM.

- Assistance à l'ETAM et à sa famille

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ETAM et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

- Rupture du contrat

Les dispositions sont identiques à l'exception du fait qu'il n'est plus fait mention, au bénéfice de l'ETAM licencié, de la fourniture d'informations sur une éventuelle formation et du rôle de l'entreprise pour l'y inscrire.

- Retour en métropole

A son retour, l'ETAM est affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et **conserve sa qualification** (acquise pendant son séjour à l'étranger).

- Détachement dans une autre entreprise

La définition de la filiale est modifiée : la société mère doit posséder plus de **50%** du capital de la filiale

Rupture du contrat de travail

1) Préavis

En cas de licenciement autre que pour faute grave, la durée du préavis est fixée à :

- **1 mois** si l'ETAM a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- **2 mois** à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- **3 mois** si l'ETAM a 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et est âgé de plus de 55 ans à la date de l'expiration du préavis, effectué ou non

En cas de démission, la durée du préavis est la **même** que celle ci-dessus, sauf accord entre les parties pour une durée inférieure.

En cas de licenciement, l'ETAM qui exécute son préavis peut quitter son entreprise dès qu'il a un nouvel emploi. Dans ce cas, il a droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise.

Sauf accord contraire entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

2) Autorisations d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'ETAM **licencié** est autorisé, s'il en fait la demande, à **s'absenter** pour recherche d'emploi pendant :

5 journées ou 10 demi-journées par mois de préavis, prises en une ou plusieurs fois.

Les autorisations d'absence seront fixées moitié au gré de l'ETAM, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque. Pendant ces absences, la rémunération est **maintenue et aucune indemnité ne sera due si ces journées ou demi-journées d'absence ne sont pas utilisées**.

3) Indemnité de licenciement

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement est versée à l'ETAM licencié **âgé de moins de 65 ans** qui justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification du licenciement.

L'indemnité de licenciement applicable aux licenciements notifiés à partir du 1^{er} juillet 2007 a été relevée et simplifiée.

Elle se calcule en mois de rémunération selon le barème suivant établi en fonction de l'**ancienneté** de l'ETAM :

- **2,5/10^{èmes}** de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 15 ans d'ancienneté.
- **3,5/10^{èmes}** de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le **plafond** de l'indemnité conventionnelle de licenciement est fixé à **10 mois**

En cas de licenciement d'un ETAM **âgé de plus de 55 ans** à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, la **majoration de 10 %** de l'indemnité de licenciement est maintenue. Elle s'applique également au plafond de 10 mois.

En cas de licenciement d'un ETAM **âgé de plus de 65 ans**, celui-ci percevra **l'indemnité de mise à la retraite** visée ci-dessous. L'ETAM ne peut en effet prétendre à l'indemnité de licenciement, le préjudice susceptible d'être invoqué étant compensé par la possibilité dont jouit l'intéressé de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale.

4) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Les dispositions de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 relatives à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur reprennent, en ce qu'elles concernent les ETAM, les dispositions de **l'accord collectif national du 13 avril 2004 sur le départ et la mise à la retraite dans le Bâtiment et les Travaux Publics** étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2004 (J.O. du 31 décembre 2004).

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un ETAM **âgé de moins de 65 ans** (et d'au moins 60 ans) **pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail lorsqu'elle s'accompagne d'une des contreparties suivantes portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi :**

- Si l'entreprise choisit la **contrepartie formation professionnelle**, elle devra consacrer une part d'au moins 10 % de son obligation légale au titre du plan de formation à des actions spécifiques destinées à l'ensemble des salariés de l'entreprise âgés de **45 ans** et plus, notamment au bénéfice du tutorat.

Pour les entreprises dont les contributions sont mutualisées en totalité, les OPCA du BTP concernés réserveront à cet effet 10 % des fonds qu'ils gèrent au titre du plan de formation.

- Si l'entreprise choisit la **contrepartie emploi**, elle pourra s'en acquitter :

- soit par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- soit par la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- soit par la conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation ;
- soit par la conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle ;
- soit par l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

PRINCIPE

Ces contreparties s'entendent à raison **d'un contrat conclu pour 2 mises à la retraite.**

Les contrats doivent avoir été conclus dans un délai de **6 mois** maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite et dans un délai de **6 mois** maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

Les ETAM pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur **relevé de carrière** CNAVTS à leur employeur.

Les ETAM de moins de 65 ans mis à la retraite à l'initiative de l'employeur dans les conditions ci-dessus ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'**ancienneté** du cadre et calculée à raison de :

- **1,5/10^{èmes}** de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- **2,5/10^{èmes}** de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le plafond de l'indemnité de mise à la retraite est fixé à **8 mois**

Les ETAM mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus (pour lesquels les contreparties ci-dessus ne sont pas exigées) **ont droit à la même indemnité de mise à la retraite que les ETAM de moins de 65 ans.**

Le préavis est fixé à **3 mois**, quel que soit l'âge auquel intervient la mise à la retraite et quelle que soit l'ancienneté de l'ETAM concerné.

La mise à la retraite par l'employeur est notifiée à l'ETAM par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe la point de départ du délai de préavis.

*MONTANT DE L'INDEMNITE DE MISE A
LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE
L'EMPLOYEUR*

DUREE DU PREAVIS

5) Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM

L'ETAM âgé de **plus de 60 ans** qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la Sécurité sociale ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite, perçoit l'indemnité de départ.

L'indemnité de départ en retraite applicable aux départs en retraite notifiés à partir du 1^{er} juillet 2007 **est augmentée**. Elle se calcule selon le barème suivant établi en fonction de l'ancienneté de l'ETAM :

- **1/10^{ème}** de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté.
- **1,5/10^{èmes}** de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le plafond de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est fixé à **5 mois**.

L'ETAM partant à la retraite à son initiative en application de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L.351.1.-1 du Code de la Sécurité Sociale percevra, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité de départ à la retraite.

Le **préavis** est fixé à **2 mois**, quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite et quelle que soit l'ancienneté de l'ETAM. Toutefois, en application des dispositions combinées du dernier alinéa de l'article L.122-14-13 et de l'article L.122-6 du Code du Travail, le préavis dû par le salarié partant volontairement en retraite ne peut excéder une durée de **1 mois si son ancienneté est inférieure à 2 ans**.

L'ETAM notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

6) Dispositions communes aux indemnités de rupture

LA BASE DE CALCUL

La rémunération servant au calcul des indemnités de rupture (indemnité de licenciement – indemnité de mise à la retraite – indemnité de départ en retraite) est celle de l'ETAM pour le dernier mois ayant précédé la date de notification de la rupture augmentée en cas de rémunération variable du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification.

La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale de l'ETAM pendant les 12 mois considérés et le montant correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ETAM au cours de ces 12 mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période figurant sur la Déclaration Annuelle des Données Sociales (feuille fiscal).

L'ancienneté prise en compte pour le calcul des indemnités de rupture (indemnité de licenciement – indemnité de mise à la retraite – indemnité de départ en retraite) est **élargie à la notion de groupe**.

DEFINITION DE L'ANCIENNETE

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

Sont également prises en compte :

- Les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre.
- La durée des interruptions pour : périodes militaires obligatoires, maladies, accidents ou maternités, congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

Les fractions d'année d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Si un ETAM passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y aura pas de discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages afférents, que l'ETAM reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

Force obligatoire de la convention collective nationale des ETAM

Sauf dispositions plus favorables, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006.

Les dispositions de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ETAM qui en bénéficient.

ANNEXE 1

**Garanties minima de la prévoyance des ETAM
relevant de l'accord du 13 décembre 1990**

| Garanties | | Prestations du régime de base | |
|--|---|---|---------------------|
| | | Prestations conventionnelles | Prestations servies |
| Capital décès versé aux ayants droit | | | |
| <u>Décès toutes causes</u> | Participant célibataire, veuf, divorcé | 100 % SB | 110 % SB |
| | Participant marié | 150 % SB | 165 % SB |
| | Majoration par enfant à charge | 30 % SB | 33 % SB |
| | Majoration par enfant à partir du 3 ^{ème} enfant | 30 % SB | 33 % SB |
| <u>Décès accidentel</u> | Prestation supplémentaire | 100 % SB | |
| <u>Décès accident du travail ou maladie professionnelle</u> | Prestation supplémentaire | | |
| Rente de conjoint invalide¹ | | 12 % SB | |
| Rente éducation (par enfant à charge) | Si orphelin du parent participant | 15 % SB | |
| | Si orphelin de père et mère | 30 % SB | |
| Rente invalidité | | | |
| <u>Hors accident du travail et maladie professionnelle</u> | Catégorie 1 | 60 % de l'indemnisation catégorie 2 | |
| | Catégorie 2 | 65 % SB | 80 % SB |
| | Catégorie 3 | 65 % SB | 80 % SB |
| | Majoration si un ou plusieurs enfant(s) à charge | 5 % SB | |
| <u>Accident du travail et maladie professionnelle</u> | Taux d'incapacité (T) = 66% | Indemnisation pour invalidité de 2 ^e catégorie | |
| | 33 % = (T) < 66% | 1.5 X T X indemnisation catégorie 2 | |
| Chirurgie | | A concurrence des frais réels ² | |
| Allocation de maternité | | 2,5 % du PASS | |
| <p align="center">SB : Salaire de base. PASS : Plafond annuel de la sécurité sociale</p> | | | |

¹ Le montant de la rente comprend les prestations ARRCO.

² Y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

ANNEXE 2

**Garanties minima de la prévoyance des ETAM relevant
des articles 4 bis et 36 (annexe I) de la convention du 14 mars 1947**

| Garanties | | Prestations du régime de base cadres |
|--|--|--|
| Capital décès versé aux ayants droit | | |
| <u>Décès toutes causes</u> | Participant célibataire, veuf divorcé | 200 % SB |
| | Participant marié | 250 % SB |
| | Majoration par enfant à charge | 40 % SB |
| | Majoration par enfant à partir du 3 ^{ème} enfant | 60 % SB |
| <u>Décès accidentel</u> | Prestation supplémentaire | 100 % SB |
| <u>Décès accident du travail ou maladie professionnelle</u> | Prestation supplémentaire | 300 % SB |
| Rente éducation (par enfant à charge) | Si orphelin du parent participant | 7 % TA et 9 % TB |
| | Si orphelin de père et mère | 14 % TA et 18 % TB |
| Rente invalidité¹ | | |
| <u>Hors accident du travail et maladie professionnelle</u> | Catégorie 1 | 60 % de l'indemnisation catégorie 2 Majoration 5 % si 1 ou plusieurs enfant(s) à charge |
| | Catégorie 2 | 65% SB (majoration 5% si 1 enfant à charge) (majoration 10% si 2 enfants à charge ou plus) |
| | Catégorie 3 | 85 % SB |
| <u>Accident du travail et maladie professionnelle</u> | Taux d'incapacité = 66% | 100 % SB |
| | Taux d'incapacité < 66% | 1.5 X Taux incapacité X indemnisation catégorie 2 (65 % de SB) |
| Chirurgie | | A concurrence des frais réels ² |
| Allocation de maternité | | 3,2 % du PASS |
| SB : Salaire de base en tranche A et tranche B. | | |

¹ Y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

² Y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

ANNEXE 3

**MODELE DE SUBROGATION DE L'EMPLOYEUR
DANS LES DROITS DU SALARIE
AUX INDEMNITES JOURNALIERES
DE SECURITE 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)

A 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

ANNEXE 4

Prestations maladie : niveaux d'indemnisation

| Indemnisation en cas de maladie ou d'accident non professionnel | | | | |
|--|----------------------|--|---|---------------------|
| Condition : 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou 5 ans dans le BTP Pas de carence | | | | |
| Catégorie d'ETAM | Calendrier | Du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour | A partir du 91 ^{ème} jour | |
| ETAM affiliés à BTP-RETRAITE | Indemnisation | 100 % des appointements mensuels | Prestations conventionnelles | Prestations servies |
| | | | 75 % SB | 85 % SB |
| ETAM affiliés à la CNRBTPIG [au titre des art. 4 bis et 36 (annexe 1) de la convention du 14 mars 1947] | Indemnisation | 100 % des appointements mensuels | 65 % SB (dans la limite de 4 PSS). <u>Majoration/enfant à charge</u> : 10 % de l'indemnité complétant celle de la SS | |

SB : salaire de base

PSS : Plafond de la sécurité sociale

| Indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle | | | |
|--|----------------------|--|------------------------------------|
| Pas de condition d'ancienneté - Pas de carence | | | |
| Catégorie d'ETAM | Calendrier | Du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour | A partir du 91 ^{ème} jour |
| ETAM affiliés à BTP-RETRAITE | Indemnisation | 100 % des appointements mensuels | 85 % SB |
| ETAM affiliés à la CNRBTPIG [au titre des art. 4 bis et 36 (annexe 1) de la convention du 14 mars 1947] | Indemnisation | 100 % des appointements mensuels | 85 % SB (dans la limite de 4 PSS) |

SB : salaire de base.

PSS : Plafond de la sécurité sociale.

Sont exclus des avantages ci-dessus les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à un mois.