

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DES TRAVAUX PUBLICS DU 20 NOVEMBRE 2015

L'essentiel

L'agenda social TP pour 2015, annexé au pacte social TP signé par la CFDT et la CFE-CGC, prévoyait la réécriture, **à droit constant**, de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004.

L'objectif de cette démarche était double :

- parvenir à l'extension de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics, seule de nos Conventions Collectives à ne pas être étendue ;
- faire de la Convention Collective Nationale des Cadres un **outil unique, lisible et compréhensible pour les entreprises comme pour les salariés de la Profession**, à jour des dernières modifications législatives et des accords collectifs signés dans la branche depuis 2004 (Accord collectif national relatif au travail de nuit des Ouvriers, des ETAM et des Cadres des entreprises du BTP du 12 juillet 2006, Accord collectif national concernant les périodes d'essai des salariés des Travaux Publics du 5 octobre 2010, Avenant n°1 sur les forfaits jours du 11 décembre 2012 à la Convention collective nationale des Cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004).

Ouverte à signature jusqu'au 18 décembre 2015, la nouvelle Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 a été signée par la FNTF et les SCOP BTP d'une part, la CFE-CGC, FO et la CFDT d'autre part.

Elle entre en vigueur le **22 janvier 2016**, lendemain du jour des formalités de dépôt. Elle est disponible, **en téléchargement gratuit**, sur le site internet de la FNTF, rubrique « Vie de l'entreprise », « Social », onglet « Accords paritaires TP ».

Ce nouveau texte se substitue dans toutes ses dispositions à la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004, **ses annexes** restent inchangés.

L'ensemble des changements apportés à la Convention du 1^{er} juin 2004 sont présentés en annexe, sous forme de tableau comparatif.

Contact : social@fntp.fr

TEXTE DE REFERENCE :

Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015.

PRINCIPAUX CHANGEMENTS

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 1.3)

L'article n'a subi aucune modification de fond.

Les partenaires sociaux ont souhaité préciser que la politique de mixité des emplois menée au sein de la Profession a été affirmée dans le cadre de l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP (*Bulletin d'Information n°128 - Social n°46 du 22 octobre 2010*). Cette précision est effectuée par une note de bas de page.

Non-discrimination au travail (article 1.4)

L'article a été complété pour préciser que les Cadres ne peuvent faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de mesures d'intéressement ou de distributions d'actions, conformément à ce que prévoit le Code du travail (C. trav., art. L. 1132-1).

Engagement (article 2.1)

SUPPRESSION DE LA REMISE DU FORMULAIRE DE SUBROGATION

Lors de la signature de son contrat de travail, le Cadre devait remplir un formulaire de subrogation au profit de son employeur. Ainsi lorsqu'il était en arrêt maladie, son employeur était subrogé dans ses droits aux indemnités journalières de sécurité sociale mais devait, en contrepartie, faire l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

Suite à la parution du décret du 28 mars 2013, pour les arrêts débutant à compter du 1^{er} juillet 2013, l'accord écrit du salarié n'est plus nécessaire. **La subrogation est de plein droit, que l'employeur maintienne le salaire partiellement ou en totalité.**

Une seule hypothèse nécessite encore l'accord écrit du salarié : lorsque le salaire maintenu par l'employeur n'est pas au moins égal au montant des indemnités journalières de sécurité sociale versées pour la même période.

Cette hypothèse étant très rare, l'obligation de remettre le formulaire lors de l'engagement a été supprimée.

La disparition de l'obligation d'établir le formulaire de subrogation lors de l'engagement n'entraîne pas la suppression du droit à la subrogation.
Afin de maintenir ce droit dans toutes les hypothèses, l'article 5.3 qui traite spécifiquement de la subrogation, envisage les cas qui ne seraient pas de droit.

REMISE AU CADRE D'UNE NOTICE EXPLICATIVE DE L'INDEMNISATION EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL

L'employeur doit remettre au Cadre, lors de son embauche, une **notice** lui **détaillant les modalités d'indemnisation en cas d'arrêt de travail.**

Période d'essai (article 2.3)

La nouvelle version de cet article intègre les dispositions de l'accord du 5 octobre 2010 qui redéfinit le régime de la période d'essai dans les TP.

Les partenaires sociaux ont cependant modifié la rédaction d'une disposition pour lever toute ambiguïté à son propos.

Il est désormais prévue que : « *en cas d'embauche dans l'entreprise à la **suite** d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié* ».

Cette modification permet par exemple d'appliquer cette disposition lorsque le stage est suivi d'une période de vacances avant la date d'embauche.

Emploi de personnel temporaire et/ou de personnel sous CDD (article 2.5)

La Convention Collective reprend la disposition du Code du travail C. trav. art. L. 1242-16) qui prévoit que tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficie également de l'indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité est due au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Cette indemnité n'est pas versée par l'employeur mais par la Caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

Rappel : l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) est versée à tout salarié quittant le secteur du Bâtiment et Travaux Publics quelle que soit la nature de son contrat de travail, dès lors qu'il justifie de sa situation.

Un certain laps de temps peut cependant s'écouler entre le moment où le salarié quitte l'entreprise et le moment où il perçoit effectivement cette indemnité. Ces décalages sont fonction de la possibilité qu'a le salarié de reprendre une activité dans le secteur du Bâtiment et Travaux Publics.

Classification et rémunération (chapitre III-1)

L'article tel que rédigé en 2004, prévoyait que les règles relatives à la classification et à la rémunération des Cadres étaient contenues dans l'annexe V de la Convention.

A l'époque, il ne pouvait pas prendre en compte les dispositions de l'avenant n°1 du 11 décembre 2012 qui **majorent de 15% la rémunération des Cadres sous convention de forfait annuelle en jours**.

Aussi, afin d'alerter les entreprises sur ce point particulier, les partenaires sociaux ont complété ce chapitre en renvoyant au nouvel article 3.3 relatif aux conventions annuelles de forfait en jours qui reprend les dispositions de l'avenant.

Création d'un nouvel article sur les conventions de forfaits en jours (article 3.3)

Ce nouvel article est l'intégration des dispositions de l'avenant n°1 du 11 décembre 2012 à la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004.

Cet avenant a défini les règles conventionnelles applicables aux Cadres en forfait-jours afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée.

Création d'un nouvel article sur le travail de nuit habituel (article 3.4)

Ce nouvel article est l'intégration des dispositions de l'accord Bâtiment et Travaux Publics du 12 juillet 2006.

Cet accord règlemente le recours au travail de nuit dans les entreprises du Bâtiment et Travaux Publics pour répondre aux contraintes spécifiques des chantiers et met en place un certain nombre de garanties pour les salariés concernés.

Les partenaires sociaux ont dû aménager la rédaction de l'article 10 relatif à la formation professionnelle. Son premier paragraphe prévoyait que : « *les Cadres de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris éventuellement celles relevant d'un congé individuel de formation* ».

L'inclusion de l'adverbe « éventuellement » était contraire à l'article L. 6314-1 du Code du travail sur le droit à la qualification professionnelle qui prévoit que « *tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court et moyen terme [...]* ».

L'article a donc été réécrit pour une mise en conformité avec la loi.

Dates de départ en congés (article 4.1.3)

La Convention Collective prévoyait initialement que « *Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service.* »

Cette disposition conventionnelle était moins favorable que les dispositions légales qui prévoient expressément que « *les conjoints et partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané* » (C. trav., art. L. 3141-15).

La nouvelle rédaction de l'article prend en compte les dispositions du Code du travail.

Autorisations d'absence (article 4.2)

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, **la conclusion d'un PACS ouvre droit**, au même titre que le mariage, **à un congé de 4 jours**.

Les dispositions conventionnelles prévoyant jusqu'alors un congé de 3 jours ont été modifiées en conséquence.

Subrogation (article 5.3)

Cet article est directement en lien avec l'article 2.1 relatif à l'engagement des Cadres.

Pour rappel, les partenaires sociaux ont pris en compte le décret du 28 mars 2013 et ont donc supprimé l'obligation pour l'entreprise de remettre au Cadre lors de la signature de son contrat de travail un formulaire de subrogation, celle-ci étant aujourd'hui quasiment de plein droit.

Toutefois, afin de maintenir le droit à la subrogation pour les Cadres, les partenaires sociaux ont tenu à prendre en compte la seule hypothèse nécessitant encore l'accord écrit du salarié : lorsque le salaire maintenu par l'employeur n'est pas au moins égal au montant des indemnités journalières de sécurité sociale versées pour la même période.

Aussi, l'article rappelle dans un premier temps que c'est à l'entreprise qu'il revient de faire l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

Il prévoit ensuite que si les conditions règlementaires permettant à la subrogation de jouer de plein droit ne sont pas réunies, **l'employeur doit remettre pour signature au Cadre un formulaire de subrogation.**

Les dispositions de cet article ne remettent donc pas en cause le principe selon lequel la subrogation est de plein droit pour les Cadres.

Paternité et accueil de l'enfant (article 5.7)

OUVERTURE DU CONGE DE
PATERNITE ET D'ACCUEIL DE
L'ENFANT

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a réformé le congé paternité (*Bulletin d'information n°36 - Social n°16 du 19 février 2013*).

Jusqu'alors fondé sur le lien de filiation existant entre le père et l'enfant, il a été transformé, **depuis le 1^{er} janvier 2013**, en un « congé de paternité et d'accueil de l'enfant » **ouvert à la personne vivant avec la mère et non plus au seul père.**

Bénéficiaire ainsi de ce congé :

- le **père** salarié de l'enfant ;
- le **conjoint** salarié de la mère ;
- la personne salariée liée à la mère par un **PACS** ;
- la personne salariée **vivant maritalement** avec la mère.

Sont donc visés par cette mesure les couples hétérosexuels au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant et les couples homosexuels féminins au sein desquels l'un des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

La nouvelle rédaction de l'article intègre ces dispositions.

La Convention Collective imposait au père qui souhaitait bénéficier de ce congé d'en avvertir son employeur par lettre recommandée.

SUPPRESSION DE L'OBLIGATION
D'ENVOYER LA DEMANDE DE
CONGE PAR LETTRE
RECOMMANDEE

Cette obligation étant contraire au Code du travail qui n'impose pas une telle formalité (C. trav., art. L. 1225-35), elle a été supprimée.

Licenciement (articles 7.4 et suivants)

PRECISIONS SUR LES CONDITIONS
D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE
CONVENTIONNELLE DE
LICENCIEMENT

Dans l'optique de faire de la Convention un outil plus intelligible pour les entreprises comme pour les salariés de la Profession, les partenaires sociaux ont souhaité préciser que **l'indemnité conventionnelle de licenciement s'applique sauf lorsque l'indemnité légale de licenciement est plus favorable.**

Pour le Cadre qui est licencié pour un motif autre que pour faute grave, le montant de l'indemnité légale de licenciement est plus favorable :

- lorsque qu'il a entre 1 et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ou lorsque le montant de l'indemnité légale dépassera le plafond de l'indemnité conventionnelle de licenciement à **savoir 15 mois.**

En effet, l'indemnité conventionnelle de licenciement est plafonnée à 15 mois et n'est versée qu'aux Cadres **ayant au moins 2 ans d'ancienneté** dans l'entreprise.

A l'inverse, l'indemnité légale de licenciement **n'est pas plafonnée** et est versée à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) **ayant au moins 1 an d'ancienneté** ininterrompue au service du même employeur (C. trav., art. L. 1234-9).

Pour rappel : le montant de l'indemnité légale de licenciement est de 1/5e de mois de salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut y ajouter 2/15e de mois de salaire par année supplémentaire.

PRECISIONS SUR L'ASSIETTE :
SUPPRESSION DE LA REFERENCE
A LA DADS

Pour déterminer l'assiette servant au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, l'ancien article 7.5 de la Convention Collective du 1^{er} juin 2004 prévoyait que « *le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à la période figurant sur la Déclaration Annuelle des Données Sociales (feuille fiscal)* ».

Cette formulation ne convenait plus dans la mesure où elle faisait référence à la DADS telle qu'elle existait en 2004 et que la DADS est progressivement appelée à disparaître avec la généralisation de la DSN (déclaration sociale nominative).

Pour plus de clarté, tout en préservant la volonté des négociateurs de 2004, **le montant des sommes à prendre en compte est désormais la rémunération brute versée par l'employeur afférente à cette période.**

Cela revient en définitive à **continuer à appliquer les règles conventionnelles jusqu'ici en vigueur et à exclure la prime de vacances** versée par la caisse de congés, les mois pendant lesquels les Cadres sont en congés devant être reconstitués.

Mise à la retraite (article 7.6 et suivants)

SUPPRESSION DES REFERENCES AUX BORNES D'AGE

SUPPRESSION DES CONTREPARTIES EN TERMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE OU D'EMPLOI

PRECISIONS SUR LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE MISE A LA RETRAITE

Cette partie est celle qui a fait l'objet du plus d'ajustements.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (*Bulletin d'Information n°108 - Social n°27 du 21 juillet 2011*) a progressivement relevé l'âge d'ouverture du droit à la retraite (62 ans pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1956) et l'âge d'attribution du taux plein (67 ans pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1956).

Dans la mesure où la mise à la retraite n'est, par principe, possible que si le salarié a la faculté de liquider sa retraite à taux plein, **cette réforme a donc corrélativement augmenté l'âge auquel l'employeur a la faculté de mettre un salarié à la retraite, ce dernier passant progressivement de 65 à 67 ans.**

Jusqu'à présent, la Convention Collective des Cadres faisait expressément référence à l'âge de 65 ans. Si, en 2004, il s'agissait effectivement de l'âge légal à partir duquel l'employeur pouvait mettre un salarié à la retraite, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Garder cette borne d'âge en particulier, et toute référence à une borne d'âge de manière générale, contribuait à complexifier la lecture de la Convention. Ceci, d'autant plus qu'elle est susceptible d'évoluer à nouveau ces prochaines années. **La référence à une borne d'âge a donc été supprimée.**

Les titres des articles ont par conséquent été modifiés pour viser la mise à la retraite de manière générale. Quant à la fixation de l'âge à partir duquel elle devient possible, il est tout simplement opéré par renvoi aux articles du Code de la sécurité sociale correspondants.

La possibilité pour les Cadres de communiquer leur relevé de courrier CNAVTS à l'employeur a été conservée.

La Convention Collective donnait également la possibilité à l'employeur de mettre à la retraite un salarié avant ses 65 ans à la condition d'avoir pris des engagements en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

Cette possibilité ne subsiste encore que si l'accord ou la convention de laquelle elle est issue a été étendue avant le 1^{er} janvier 2008. Dans la mesure où la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004 ne l'était pas, cette disposition n'était plus applicable. Elle a donc été supprimée lors de la rédaction de la Convention Collective du 20 novembre 2015.

Par parallélisme des formes avec les dispositions de la Convention sur les conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement (article 7.4), et dans l'optique de faire de la Convention un outil plus intelligible pour les entreprises comme pour les salariés de la Profession, les partenaires sociaux ont souhaité préciser que **l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite s'applique sauf lorsque l'indemnité légale de mise à la retraite est plus favorable.**

Pour le Cadre qui est mis à la retraite, le montant de l'indemnité légale de mise à la retraite est plus favorable :

- lorsque qu'il a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ou lorsque le montant de l'indemnité légale dépassera le plafond de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite à **savoir 12 mois.**

En effet, l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite est plafonnée à 12 mois et n'est versée qu'aux Cadres **ayant au moins 2 ans d'ancienneté révolus** dans l'entreprise.

A l'inverse, l'indemnité légale de mise à la retraite n'est pas plafonnée et est versée à tout salarié mis à la retraite, quelle que soit le nombre d'années d'ancienneté qu'il compte dans l'entreprise.

Pour rappel : le montant de l'indemnité légale de mise à la retraite est identique à celui de l'indemnité légale de licenciement. Il est de 1/5e de mois de salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut y ajouter 2/15e de mois de salaire par année supplémentaire.

Départ à la retraite (article 7.9 et suivants)

SUPPRESSION DES BORNES D'AGE

SUPPRESSION DES DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES CADRES AGES DE MOINS DE 60 ANS

Par souci de lisibilité, la rédaction des articles sur le départ à la retraite a été calquée sur celle des articles relatifs à la mise à la retraite. Toute référence liée à l'âge que ce soit dans le titre ou dans le corps du texte a donc été supprimée et remplacée par un simple renvoi à l'article du Code de la sécurité sociale correspondant.

La Convention Collective de 2004 consacrait également un article au cas de départ anticipé à la retraite pour « carrières longues » (ancien article 7.11).

Or, depuis la réforme des retraites du 9 novembre 2010, ce dispositif a été aménagé et d'autres ont été créés (pour les salariés atteints d'une incapacité permanente à la suite de l'exercice d'un métier pénible notamment).

Recopier l'intégralité des dispositions du Code du travail sur les dispositifs de départs anticipés à la retraite aurait complexifié la lecture de la Convention Collective. Les partenaires sociaux ont donc fait le choix de supprimer cet article.

La suppression de cet article ne signifie pas qu'il n'est plus possible, dans les Travaux Publics, de partir à la retraite de manière anticipée. **Les cas de départ à la retraite avant l'âge légal demeurent les dispositifs légaux** (préretraite amiante, « carrières longues », travailleurs handicapés, incapacité d'origine professionnelle,...).

PREAVIS

La Convention Collective fixait à 3 mois la durée de préavis à respecter par le Cadre partant à la retraite, quelle que soit son ancienneté et son âge.

Or, le Code du travail (article L. 1234-1) fixe lui aussi des durées de préavis en cas de départ à la retraite à :

- **1 mois maximum** pour le salarié ayant une ancienneté comprise **entre 6 mois et 2 ans** ;
- **2 mois maximum** pour le salarié ayant **au moins 2 ans d'ancienneté**.

La durée conventionnelle de préavis en cas de départ à la retraite a donc été alignée sur la durée légale.

Définition de l'ancienneté (article 7.11)

PRECISIONS DE LA DEFINITION DE L'ANCIENNETE

En cas d'engagements successifs, la Convention Collective prévoit que la durée des contrats dont la rupture est imputable au salarié n'est pas prise en compte dans le calcul de son ancienneté.

La FNTF était souvent interrogée afin de savoir ce que recouvrait la notion de « *contrats dont la rupture lui est imputable* ». Afin de clarifier l'intelligibilité de cette disposition, l'article précise désormais qu'il s'agit du **départ à la retraite ou de la démission**.

Les partenaires sociaux ont également précisé que, de manière générale, **doivent être prises en compte au titre de l'ancienneté pour le calcul des droits, toutes les périodes dont le Code du travail prévoit qu'elles doivent l'être comme telles** (durée du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de solidarité familial, du congé de soutien familial...).

Abrogation (article 9.3)

La nouvelle Convention Collective Nationale des Cadres abroge et se substitue à l'ancienne Convention du 1^{er} juin 2004, **à l'exception de ses annexes**.

Adhésion (article 9.4)

Cet article a dû être toiletté pour prendre en compte la création des Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) qui ont remplacées, en 2010, les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Les partenaires sociaux ont également précisé que l'adhésion doit être notifiée aux signataires de la Convention et faire l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voies réglementaires, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Dépôt (article 9.5)

La nouvelle rédaction de l'article prend en compte les changements intervenus en matière de dépôt des conventions et accords collectifs de branche :

- ils doivent être déposés en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ;
- le dépôt doit s'effectuer auprès de la Direction Générale du Travail et non plus auprès de la DDTEFP, devenue la DIRECCTE.

Force obligatoire de la Convention (article 9.6)

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ne peuvent pas comporter des clauses dérogatoires, sauf dispositions plus favorables :

- au titre I^{er} (dispositions générales) ;
- au titre II (contrat de travail) ;
- au chapitre III-1 (classification et rémunération) et depuis le 1^{er} février 2013 à l'article 3.3 relatif aux conventions de forfait annuelles en jours contenu dans le chapitre III-2 (durée du travail) du titre III (classification, rémunération et durée du travail) ;
- au titre IV (congés payés, autorisations d'absence et jours fériés) ;

- au titre V (protection sociale) ;
- au chapitre VI-1 consacré aux déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des Départements et Régions d'Outre-Mer et des Collectivités d'Outre-Mer du titre VI (déplacements) ;
- au titre VII (rupture du contrat de travail) ;
- au titre VIII (autres dispositions) ;
- au titre IX (dispositions finales).

CHANGEMENTS D'ORDRE REDACTIONNEL

Changements mineurs

La Convention Collective datant de 2004, beaucoup de modifications d'ordre rédactionnel étaient nécessaires :

- changer l'appellation des « DOM-TOM » devenus les « Départements et Régions d'Outre-Mer et des Collectivités d'Outre-Mer » et de la « Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle » devenue la « Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi » ;
- renuméroter les articles du Code du travail rédigés sous l'empire de l'ancienne numérotation.

Sur la forme, la réécriture de la Convention a parfois nécessité une harmonisation de la numérotation des articles, certains de ceux existants en 2004 ayant été supprimés.

Les partenaires sociaux ont, par ailleurs, amélioré la rédaction de certains articles afin d'en faciliter la compréhension, sans en modifier le fond.

ANNEXE : TABLEAU COMPARATIF



Avertissement : ne sont retranscrits ci-après que les articles ayant fait l'objet de modifications.

ANCIENNE REDACTION <i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)</i>	NOUVELLE REDACTION <i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)</i>
TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES	
<p>Article 1.1 Champ d'application territorial</p> <p>« La présente convention collective régit en France, à l'exclusion des DOM-TOM, les relations de travail entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous, - d'autre part, les cadres qu'ils emploient à une activité de travaux publics, sur le territoire de la France métropolitaine. <p>Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain ».</p>	<p>Article 1.1 Champ d'application territorial</p> <p>« La présente Convention Collective régit en France, à l'exclusion des <i>départements et régions d'Outre-Mer et des collectivités d'Outre-Mer</i>, les relations de travail entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous, - d'autre part, les Cadres qu'ils emploient à une activité de Travaux Publics, sur le territoire de la France métropolitaine. <p>Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain ».</p>
<p>Article 1.3 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>« 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</p>	<p>Article 1.3 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>« L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois⁽¹⁾. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur</p>

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

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 de Cadres 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 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 ».

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 de Cadres 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 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 ».

(1) Cette politique a été affirmée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP.

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

Article 1.4 Non-discrimination au travail

« Aucun cadre ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié 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 un motif prohibé par la législation en vigueur.

Aucun cadre ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève ».

Article 1.4 Non-discrimination au travail

*« Aucun Cadre ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, **de mesures d'intéressement ou de distributions d'actions**, 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 Cadre ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève ».

Article 1.5 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 ».

Article 1.5 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 **aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail** ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ».*

Article 1.6.3 Participation aux commissions paritaires nationales

« Conformément à l'article L. ~~132-17~~ du code du travail, afin de faciliter la

Article 1.6.3 Participation aux commissions paritaires nationales

*« Conformément à l'article L. **2232-8** du code du travail, afin de faciliter la*

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

participation de salariés d'entreprises de travaux publics aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- *une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;*
- *ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;*
- *les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « petits déplacements » du lieu de réunion.*

Le nombre de salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à 2 par réunion et organisation syndicale représentative ».

participation de salariés d'entreprises de Travaux Publics aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- *une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;*
- *ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;*
- *les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « petits déplacements » du lieu de réunion.*

Le nombre de salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à 2 par réunion et organisation syndicale représentative ».

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL**Article 2.1 Engagement**

« Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente convention et précisant notamment la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du travail qui lui est applicable.

Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié le cadre.

~~Un formulaire de subrogation de l'employeur dans les droits du salarié aux indemnités journalières de sécurité sociale est remis au cadre à cette occasion ».~~

Article 2.3 Période d'essai

« Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieures, la durée de la période d'essai est de 3 mois, renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai 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 et donne droit au cadre de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 7.3 ci après ».~~

Article 2.1 – Engagement

« Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente Convention et précisant notamment la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du travail qui lui est applicable.

Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié le Cadre.

Une notice explicative des modalités d'indemnisation du Cadre en cas d'arrêt de travail lui est remise à cette occasion ».

Article 2.3 Période d'essai

« Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois, renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La tenue d'un entretien entre l'employeur et le salarié est recommandée au moment du renouvellement. Cet entretien pourra intervenir à l'initiative du salarié.

En cas d'embauche dans l'entreprise à la suite d'un stage intégré à un cursus

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au moins 1 semaine d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;*
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;*
- 2 semaines après 1 mois de présence ;*
- 1 mois après 3 mois de présence.*

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Pendant le délai de prévenance le salarié a le droit de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 7.3 de la présente Convention.

La profession s'engage à promouvoir l'accompagnement des salariés au cours desdites périodes d'essai afin de leur permettre une meilleure insertion dans l'entreprise. Cet accompagnement sera réalisé par un salarié référent ».

<p>ANCIENNE REDACTION</p> <p><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)</i></p>	<p>NOUVELLE REDACTION</p> <p><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)</i></p>
--	--

<p>Article 2.5 Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée</p> <p><i>« L'emploi de personnel temporaire et/ou l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.</i></p> <p><i>Une indemnité de fin de contrat est due aux cadres embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ».</i></p>	<p>Article 2.5 Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée</p> <p><i>« L'emploi de personnel temporaire et/ou l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.</i></p> <p><i>Une indemnité de fin de contrat est due aux Cadres embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.</i></p> <p><i>Le Cadre titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficie également de l'indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement. Cette indemnité est versée par la Caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère ».</i></p>
<p>TITRE III - CLASSIFICATION ET REMUNERATION</p> <p>DUREE DU TRAVAIL</p>	
<p>Chapitre III-1 : Classification et rémunération</p>	
<p><i>« Les règles relatives à la classification et à la rémunération sont contenues dans l'Annexe V de la présente Convention Collective ».</i></p>	<p><i>« Les règles relatives à la classification et à la rémunération sont contenues :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- dans l'annexe V de la présente Convention Collective ;</i> <i>- à l'article 3.3 de la présente Convention Collective en ce qui concerne la majoration obligatoire du salaire minimum conventionnel des Cadres titulaires d'une convention de forfait annuel en jours ».</i>

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

Chapitre III-2 Durée du travail

Article 3.3 - Convention de forfait en jours

« 3.3.1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les Cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les Cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du Cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

- Pour les Cadres ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les*

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

- *Pour les Cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.*

Pour les Cadres 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 auxquels ils ne peuvent prétendre.

3.3.2. *Le contrat de travail ou son avenant signé par le Cadre devra préciser :*

- *les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le Cadre pour l'exercice de ses fonctions ;*
- *le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;*
- *la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du Cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.*

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de Cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3.3.3. *La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.*

3.3.4. *Les Cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours*

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du Cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le Cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

La situation du Cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du Cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du Cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 3.3.1. ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

3.3.5. *Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du Cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majorée de 15%.*

3.3.6. *La rémunération forfaitaire versée mensuellement au Cadre compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.*

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la

<p style="text-align: center;">ANCIENNE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)</i></p>	<p style="text-align: center;">NOUVELLE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)</i></p>
--	--

	<p><i>rémunération mensuelle forfaitaire par 22.</i></p> <p><i>La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le Cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.</i></p> <p><i>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 ».</i></p>
	<p>Article 3.4 - Travail de nuit habituel</p> <p><i>« 3.4.1. Est considéré comme travailleur de nuit, le Cadre accomplissant, au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures, ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.</i></p> <p><i>Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, 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.</i></p> <p><i>3.4.2. Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de Cadres 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</i></p>

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des Cadres 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.

***3.4.3.** Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires, la durée maximale quotidienne de travail effectif des Cadres de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les Cadres de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 3122-9 du code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'article L. 3122-35 du code du travail.*

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, le Cadre concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des Cadres de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque 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. 3122-9 et 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.

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

3.4.4. Les Cadres travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée d'1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures de travail sur la plage 21 heures / 6 heures pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage 21 heures / 6 heures.

L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé aux articles D. 3121-7 et suivants du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

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.

3.4.5. Les Cadres travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

- transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner leur domicile ;*
- indemnité de panier ;*
- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures,*
- permettant au Cadre de se restaurer et de se reposer.*

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

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

3.4.6. *Les Cadres travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux articles L. 3122-43 et L. 3122-37 du code du travail.*

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

3.4.8. *Les salariées Cadres de nuit enceintes, dont l'état a été médicalement constaté ou qui ont accouché, bénéficient sur leur demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail.*

3.4.9. *Les Cadres de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris celles relevant d'un congé individuel de formation.*

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article D. 2323-7 du code du travail.

3.4.10. *Aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour embaucher un Cadre à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un Cadre d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ; prendre des*

<p>ANCIENNE REDACTION</p> <p><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)</i></p>	<p>NOUVELLE REDACTION</p> <p><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)</i></p>
--	--

	<p><i>mesures spécifiques aux Cadres travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.</i></p> <p style="text-align: center;">***</p> <p><i>Le travail de nuit qui ne relève ni du travail de nuit exceptionnel ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe ».</i></p>
--	---

<p>TITRE IV - CONGES PAYES - AUTORISATIONS D'ABSENCE</p> <p>JOURS FERIES</p>
--

<p>Article 4.1 Congé payés</p> <p><i>« Les cadres ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et 1/2 ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à 1 mois de travail par l'article L. 223-4 du code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.</i></p> <p><i>La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril.</i></p> <p><i>A défaut d'accord, la 5e semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 30 avril.</i></p> <p><i>Les jours de congés payés dont bénéficient les cadres sont versés par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.</i></p>	<p>Article 4.1 Congé payés</p> <p><i>« Les Cadres ont droit à un congé payé dont la durée est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à 1 mois de travail par les articles L.3141-4 et L. 3141-5 du code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.</i></p> <p><i>La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1^{er} avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril.</i></p> <p><i>A défaut d'accord, la 5^{eme} semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 30 avril.</i></p> <p><i>Les jours de congés payés dont bénéficient les Cadres sont versés par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.</i></p>
--	--

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, ceux-ci sont forfaitairement assimilés à 1,20 mois.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article L. ~~223-8~~ du code du travail.

Lorsque la 5^e semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, 1 semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé ».

Article 4.1.3 Dates de départ en congé

« Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des départs sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1^{er} avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les cadres dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit,

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics, ceux-ci sont forfaitairement assimilés à 1,20 mois.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article L. ~~3141-19~~ du code du travail.

Lorsque la 5^{ème} semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, une semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé ».

Article 4.1.3 Dates de départ en congé

« Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des départs sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1^{er} avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les Cadres dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

En tout état de cause, les conjoints et partenaires liés par un pacte civil de

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

~~travaillent dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service.~~

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander au cadre intéressé que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, le cadre intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 4.1 de la présente convention, de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100 des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés au titre du fractionnement prévus par l'article L. ~~223-8~~ du code du travail, restent à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, le cadre est rappelé pour une période

solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander au Cadre intéressé que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, le Cadre intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 4.1 de la présente Convention, de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100 des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés au titre du fractionnement prévus par l'article L. 3141-19 du code du travail, restent à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, le Cadre est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais

<p style="text-align: center;">ANCIENNE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)</i></p>	<p style="text-align: center;">NOUVELLE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)</i></p>
--	--

<p><i>excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congés non pris seront reportés.</i></p> <p><i>Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jours de congés supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donneront pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle ».</i></p>	<p><i>occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congés non pris seront reportés.</i></p> <p><i>Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jours de congés supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donneront pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle ».</i></p>
<p>Article 4.1.4 Absences pour maladie, accident ou congé de maternité</p> <p><i>« Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 5.4 dernier alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité n'entraînent pas une réduction des congés annuels si le cadre 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 assimilées par l'article L. 223-4 du code du travail ».</i></p>	<p>Article 4.1.4 Absences pour maladie, accident ou congé de maternité</p> <p><i>« Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 5.4 dernier alinéa de la présente Convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si le Cadre 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 assimilées par l'article L. 3141-5 du code du travail ».</i></p>
<p>Article 4.2 Autorisations d'absence</p> <p><i>« Le cadre bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Mariage : 4 jours</i> <i>- Pacs : 3 jours</i> <i>- Mariage d'un de ses enfants : 1 jour</i> <i>- Obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours</i> <i>- Obsèques d'un de ses enfants : 3 jours</i> 	<p>Article 4.2 Autorisations d'absence</p> <p><i>« Le Cadre bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Mariage : 4 jours</i> <i>- Pacs : 4 jours</i> <i>- Mariage d'un de ses enfants : 1 jour</i> <i>- Obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours</i> <i>- Obsèques d'un de ses enfants : 3 jours</i>

<p style="text-align: center;">ANCIENNE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)</i></p>	<p style="text-align: center;">NOUVELLE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)</i></p>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> - <i>Obsèques de son père, de sa mère : 3 jours</i> - <i>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</i> - <i>Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours</i> <p><i>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 ».</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Obsèques de son père, de sa mère : 3 jours</i> - <i>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</i> - <i>Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours</i> <p><i>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 ».</i></p>
---	---

TITRE V - PROTECTION SOCIALE

<p>Article 5.3 Subrogation</p> <p><i>« Sous réserve que le cadre ait établi une subrogation en sa faveur, l'entreprise fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.</i></p> <p><i>Le montant total des prestations visées à l'article 5.4 ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au cadre concerné ».</i></p>	<p>Article 5.3 Subrogation</p> <p><i>« L'entreprise fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.</i></p> <p><i>Si les conditions réglementaires ne sont pas réunies, l'employeur remet pour signature au Cadre un formulaire de subrogation.</i></p> <p><i>Le montant total des prestations visées à l'article 5.4 ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le Cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au Cadre concerné ».</i></p>
<p>Article 5.7 Paternité</p> <p><i>« Après la naissance ou l'adoption de son enfant, le cadre peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se</i></p>	<p>Article 5.7 Paternité et accueil de l'enfant</p> <p><i>« Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité et</i></p>

<p style="text-align: center;">ANCIENNE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)</i></p>	<p style="text-align: center;">NOUVELLE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)</i></p>
--	--

<p><i>cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 4.2 de la présente convention.</i></p> <p><i>L'indemnisation de ce congé a lieu conformément à la législation en vigueur.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance ».</i></p>	<p><i>d'accueil de l'enfant de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 4.2 de la présente Convention.</i></p> <p><i>L'indemnisation de ce congé a lieu conformément à la législation en vigueur. Le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande 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.</i></p> <p><i>Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance ».</i></p>
---	---

TITRE VI - DEPLACEMENTS

<p style="text-align: center;">Chapitre VI.1 Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des DOM-TOM</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre VI.1 Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des Départements et Régions d'Outre-Mer et des Collectivités d'Outre-Mer</p>
<p style="text-align: center;">Chapitre VI.2 Déplacements dans les DOM-TOM et hors de France</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre VI.2 Déplacements dans les Départements et Régions d'Outre-Mer et des Collectivités d'Outre-Mer et hors de France</p>
<p>Article 6.2.8 Détachement dans une autre entreprise</p> <p><i>« Lorsqu'un cadre est détaché hors de la France métropolitaine par l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante, pour la filiale, de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte.</i></p> <p><i>Est considérée comme filiale l'entreprise dont plus de 50 % du capital est</i></p>	<p>Article 6.2.8 Détachement dans une autre entreprise</p> <p><i>« Lorsqu'un Cadre est détaché hors de la France métropolitaine par l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante, pour la filiale, de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte.</i></p> <p><i>Est considérée comme filiale l'entreprise dont plus de 50 % du capital est</i></p>

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

possédé par l'entreprise métropolitaine ou celle qui soit directement, soit par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée effectivement par l'entreprise métropolitaine.

Dans le cas où plusieurs entreprises métropolitaines relevant de la présente convention ont ensemble le contrôle effectif d'une entreprise étrangère, chacune de celles-ci se porte garante vis-à-vis des cadres qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

Lorsqu'à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole le cadre y cesse son activité et est engagé pour travailler hors de la France métropolitaine par une entreprise française ou étrangère pouvant n'avoir aucun lien juridique avec l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte garante pour l'entreprise française ou étrangère de l'application, en faveur du cadre, des dispositions de l'article L. ~~122-14-8~~ du code du travail concernant le droit au rapatriement, au maintien de l'emploi, au préavis et à l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service du cadre au sein de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, le cadre pourra opter, dans les 6 mois qui suivront la notification par l'entreprise du non-maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions figurant à l'alinéa précédent ».

possédé par l'entreprise métropolitaine ou celle qui soit directement, soit par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée effectivement par l'entreprise métropolitaine.

Dans le cas où plusieurs entreprises métropolitaines relevant de la présente Convention ont ensemble le contrôle effectif d'une entreprise étrangère, chacune de celles-ci se porte garante vis-à-vis des Cadres qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

Lorsqu'à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole le cadre y cesse son activité et est engagé pour travailler hors de la France métropolitaine par une entreprise française ou étrangère pouvant n'avoir aucun lien juridique avec l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte garante pour l'entreprise française ou étrangère de l'application, en faveur du cadre, des dispositions de l'article L. ~~1231-5~~ du code du travail concernant le droit au rapatriement, au maintien de l'emploi, au préavis et à l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service du cadre au sein de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, le cadre pourra opter, dans les 6 mois qui suivront la notification par l'entreprise du non-maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions figurant à l'alinéa précédent ».

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

TITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**Licenciement****Article 7.4 Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement**

« Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée au cadre licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 7.~~13~~, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un cadre de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 7.7 ».

Article 7.5 Montant de l'indemnité de licenciement

« Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté du cadre telle que définie à l'article 7.~~13~~, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 3/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 6/10 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 15 mois.

En cas de licenciement d'un cadre âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle du cadre pour le dernier

Article 7.4 Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

« Sauf en cas de licenciement pour faute grave **et sous réserve d'une indemnité légale plus favorable**, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée au Cadre licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 7.~~11~~, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un Cadre de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 7.7 ».

Article 7.5 Montant de l'indemnité de licenciement

« Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté du Cadre telle que définie à l'article 7.~~11~~, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 3/10^{ème} de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 6/10^{ème} de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 15 mois.

En cas de licenciement d'un Cadre âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle du Cadre pour le dernier

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

mois ayant précédé la date de notification du licenciement, 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 du cadre pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par le cadre 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)~~ ».

mois ayant précédé la date de notification du licenciement, 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 du cadre pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par le cadre au cours de ces 12 mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute ~~versée par l'employeur~~ afférente à cette période ».

Mise à la retraite**Article 7.6 Mise à la retraite ~~des cadres âgés de moins de 65 ans~~**

« La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un cadre ~~âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale) et 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 ci-après 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

Article 7.6 Mise à la retraite

« La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un Cadre ~~ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale sous réserve des septième à neuvième alinéas de l'article L. 1237-5 du code du travail~~ ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail.

Pour faciliter la mise en œuvre du présent article, les Cadres pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur ».

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

~~*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.*~~

~~*Ces contreparties s'entendent à raison de 1 contrat conclu pour 2 mises à la retraite, quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite.*~~

~~*Les contrats ci-dessus 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.*~~

Pour faciliter la mise en œuvre du présent article, les cadres pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur ».

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

Article 7.7 Montant de l'indemnité de mise à la retraite ~~des Cadres de moins de 65 ans~~

« Les cadres ~~de moins de 65 ans~~ mis à la retraite ~~dans les conditions de l'article 7.6~~ 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 :

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

L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 12 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.13 et 7.5 de la présente convention.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, et notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise ».

Article 7.8 Mise à la retraite des Cadres de plus de 65 ans

« Le cadre mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus pourra prétendre à l'indemnité visée à l'article 7.7 ».

Article 7.9 Durée du préavis

« Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient la mise en retraite et quelle que soit l'ancienneté du cadre concerné.

La mise en retraite par l'employeur sera notifiée au cadre par lettre

Article 7.7 Montant de l'indemnité de mise à la retraite

« *Sous réserve d'une indemnité légale plus favorable*, les Cadres mis à la retraite 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 :

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

L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 12 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.11 et 7.5 de la présente Convention.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, et notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise ».

Article supprimé

Article 7.8 Durée du préavis

« Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient la mise en retraite et quelle que soit l'ancienneté du Cadre concerné.

La mise en retraite par l'employeur sera notifiée au Cadre par lettre

<p style="text-align: center;">ANCIENNE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)</i></p>	<p style="text-align: center;">NOUVELLE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)</i></p>
--	--

<p><i>recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis ».</i></p>	<p><i>recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis ».</i></p>
<p>Départ à la retraite</p>	
<p>Article 7.10 Départ à la retraite à l'initiative du cadre âgé de plus de 60 ans</p> <p>« Le cadre 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.</p> <p>Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie de la justification de la liquidation de sa retraite à compter de la cessation de son emploi.</p> <p>Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,5/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ; - 3/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté. <p>L'indemnité de départ à la retraite ne peut dépasser la valeur de 8 mois.</p> <p>Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.13 et 7.5 de la présente convention ».</p>	<p>Article 7.9 Départ à la retraite à l'initiative du Cadre</p> <p>« Le cadre ayant atteint l'âge fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale 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.</p> <p>Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie de la justification de la liquidation de sa retraite à compter de la cessation de son emploi.</p> <p>Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,5/10^{ème} de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ; - 3/10^{ème} de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté. <p>L'indemnité de départ à la retraite ne peut dépasser la valeur de 8 mois.</p> <p>Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.11 et 7.5 de la présente Convention ».</p>
<p>Article 7.11 Départ à la retraite à l'initiative du cadre âgé de moins de 60 ans</p>	<p style="text-align: center;">Article supprimé</p>

<p style="text-align: center;">ANCIENNE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)</i></p>	<p style="text-align: center;">NOUVELLE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)</i></p>
--	--

<p>« Le cadre 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 prévue à l'article 7.10 ci-dessus ».</p>	
<p>Article 7.12 Préavis</p> <p>« Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.</p> <p><i>Le cadre notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis ».</i></p>	<p>Article 7.10 Préavis</p> <p>« Le préavis est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 mois si le Cadre justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ; - 2 mois si le Cadre justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans. <p><i>Le Cadre notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis ».</i></p>
Dispositions communes	
<p>Article 7.13 Définition de l'ancienneté</p> <p><i>« On entend par ancienneté du cadre le temps pendant lequel le cadre 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 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</i></p>	<p>Article 7.11 Définition de l'ancienneté</p> <p><i>« On entend par ancienneté du Cadre le temps pendant lequel le Cadre 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 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</i></p>

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

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 telles qu'elles sont définies au titre 1^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1^{er} de ladite ordonnance ;*
- *la durée des interruptions pour :*
 - o *périodes militaires obligatoires, maladies, accidents ou maternités ;*
 - o *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 cadre passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents que le cadre reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les 2 entreprises ».

successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable (départ à la retraite ou démission) 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 telles qu'elles sont définies au titre 1^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1^{er} de ladite ordonnance ;*
- *la durée des interruptions pour :*
 - o *périodes militaires obligatoires ;*
 - o *maladies, accidents ou maternités ;*
 - o *congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties ;*
 - o *et plus généralement, toutes les périodes dont le code du travail prévoit qu'elles doivent être prises en compte au titre de l'ancienneté pour le calcul des droits.*

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

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

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

Article 7.14 Engagements successifs

« Le cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou en cas de mise à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 7.13, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui, à l'époque, n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs ou en cas de mise à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions de l'article 7.6 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement ».

Article 7.15 Déclassement

« Tout changement de qualification au sens de la présente convention collective (titre III), entraînant déclassement ou diminution de rémunération, convenu entre le cadre et son entreprise, sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu, à titre de dommages et intérêts, au versement de l'indemnité de licenciement et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article 7.14 ».

Article 7.12 Engagements successifs

« Le Cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou en cas de mise à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 7.11, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui, à l'époque, n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs ou en cas de mise à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions de l'article 7.5 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement ».

Article 7.13 Déclassement

« Tout changement de qualification au sens de la présente Convention Collective (titre III), entraînant déclassement ou diminution de rémunération, convenu entre le Cadre et son entreprise, sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu, à titre de dommages et intérêts, au versement de l'indemnité de licenciement et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article 7.12 ».

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES

Article 9.2 Durée, révision et dénonciation

« ~~La présente convention collective entrera en vigueur le 1er janvier 2005.~~

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à ~~la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.~~

La convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés ~~du bâtiment et~~ des travaux publics représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information ~~de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris,~~ et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée ».

Article 9.2 Durée, révision et dénonciation

« La présente Convention Collective entrera en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires **ou adhérentes** après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à **l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.**

La Convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée d'1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente Convention Collective Nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés des Travaux Publics représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information **de l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la**

<p style="text-align: center;">ANCIENNE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)</i></p>	<p style="text-align: center;">NOUVELLE REDACTION</p> <p style="text-align: center;"><i>(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)</i></p>
--	--

	<p><i>consommation, du travail et de l'emploi, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée ».</i></p>
<p>Article 9.3 Abrogation</p> <p>« A la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions à la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 31 août 1955, ses annexes et avenants ainsi que, pour ce qui concerne les cadres, les dispositions de l'accord collectif national du 29 octobre 1986 sur les conditions de l'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés ».</p>	<p>Article 9.3 Abrogation</p> <p>« A la date de son entrée en vigueur, la présente Convention Collective Nationale abroge et se substitue en ce qui concerne les Cadres, aux dispositions de l'accord collectif national du 29 octobre 1986 sur les conditions de l'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés, et dans toutes leurs dispositions à la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004, à l'exception de ses annexes et avenants ».</p>
<p>Article 9.4 Adhésion</p> <p>« Toute organisation représentative au plan national non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires ».</p>	<p>Article 9.4 Adhésion</p> <p>« Toute organisation représentative au plan national non signataire de la présente Convention Collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi où elle aura été déposée. L'adhésion est notifiée aux signataires de la Convention et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voies réglementaires, à la diligence de son ou de ses auteurs ».</p>
<p>Article 9.5 Dépôt</p> <p>« Le texte de la présente convention sera déposé à 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 ».</p>	<p>Article 9.5 Dépôt</p> <p>« Le texte de la présente Convention sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail ».</p>

ANCIENNE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 1^{er} juin 2004)

NOUVELLE REDACTION

(Convention Collective Nationale des Cadres des TP du 20 novembre 2015)

Article 9.6 Force obligatoire de la présente Convention

« Dans les matières relevant des titres Ier, II, III (chapitre III-1), IV, V, VI (chapitre VI. 1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables ».

Article 9.6 Force obligatoire de la présente Convention

*« Dans les matières relevant des titres I^{er}, II, III (chapitre III-1 **à compter du 1^{er} février 2013 pour l'article 3.3 du chapitre III-2**), IV, V, VI (chapitre VI-1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente Convention Collective, sauf dispositions plus favorables ».*