

Fiche convention collective des ouvriers des travaux publics

OUVRIERS DES TRAVAUX PUBLICS (TP)

Salariés à qui elle est applicable :	Salariés dont l'activité est visée par le champ d'application de la Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 - (article 1.1)
Date d'entrée en vigueur :	1 ^{er} juin 1993. Arrêté d'extension du 27 mai 1993, publié au Journal Officiel de la République française du 29 mai 1993.

Pour une présentation générale des dispositions légales applicables aux différentes thématiques traitées dans cette fiche, rendez-vous ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

REMUNERATION

Salaire minimum
(par région et par niveau de classification) :

Salaires minima hiérarchiques annuels :

L'employeur doit verser un salaire annuel qui respecte le montant des salaires minima hiérarchiques (SMH) fixés par la convention collective. [\(article 4.1\)](#) :

En sont exclues les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel (remboursement de frais, indemnités de petits déplacements, rémunération des heures supplémentaires...). La base annuelle est établie pour une durée du travail de 35h par semaine.

Attention, la base annuelle minimale varie en fonction du niveau de classification, défini sur la base de critères classant (et non en fonction d'emplois-repères) et de la région dans laquelle est exercée l'activité.

Pour établir le salaire minimum à verser au salarié détaché concerné :

1. Déterminez le niveau de classification correspondant aux missions du salarié détaché concerné :
→ Référez-vous [guide méthodologique de classification nationale](#) qui expose les critères de classification

Un même emploi peut être classé différemment d'une entreprise à l'autre en fonction de la responsabilité dans l'organisation du travail, de l'autonomie/initiative, de la technicité, de la formation /expérience de l'ouvrier. Pour vous aider, vous trouverez [ici](#), une présentation des principaux métiers exercés dans les Travaux Publics.

2. Prenez en compte le lieu d'exercice de l'activité des salariés détachés
3. Sur la base de la classification et du lieu d'exercice, déterminez le salaire minimum conventionnel applicable : [minima ouvriers 2020 ou minima annuels 2019 lorsque l'accord salarial pour 2020 n'est pas encore d'application générale \(arrêté d'extension en attente\)](#).

Pour les jeunes de moins de 18 ans : application des minima conventionnels sans abattement [\(article 11.1.2\)](#) :

Fiche convention collective des ouvriers des travaux publics

Majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, travail le dimanche et les jours fériés :

Majorations pour heures supplémentaires (article 3.8) : il n'existe pas de spécificité travaux publics, ce sont les règles légales qui s'appliquent soit :

- 25% pour les heures comprises entre la 36^{ème} et la 43^{ème} heure
- 50% à partir de la 44^{ème} heure

Contingents annuels d'heures supplémentaires : le contingent représente le volume maximal d'heures supplémentaires effectuées par an et par salarié au-delà duquel, toute heure effectuée déclenche automatiquement une contrepartie obligatoire en repos. Pour plus d'informations sur la contrepartie en repos, cliquez [ici](#).

Selon [le Titre 2 Accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP](#), le contingent est fixé à :

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

Heures de nuit ([accord relatif au travail de nuit des Ouvriers, des Etam et des cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics du 12 juillet 2006](#)) :

- **En cas de travail habituel :** les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures doivent donner lieu au versement d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise qui emploie pour les salariés détachés. La convention collective ne fixe aucun montant minimal de majoration.

Rappel : *Est considéré comme travailleur de nuit, pour application de l'accord du 12 juillet 2006, le salarié accomplissant, au moins deux fois par semaine dans son horaire habituel au moins trois 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).*

- **En cas de travail de nuit programmé :** majoration déterminée au niveau de l'entreprise qui emploie les salariés détachés. La convention collective ne fixe aucun montant minimal de majoration.

Travail du dimanche : pas de majoration conventionnelle

Travail des jours fériés légalement prévus ([article 5.1](#)) : majoration de 100% des heures de travail accomplies le jour férié. Pour plus d'informations sur la liste des jours fériés légaux, cliquez [ici](#)

Récupération des heures perdues pour intempéries ([article 3.16](#)) : Les heures de travail perdues du fait des intempéries pourront être travaillées dans la limite des dispositions légales en vigueur (articles R. 3121-34 et R. 3121-35 du code du

Fiche convention collective des ouvriers des travaux publics

	<p>travail). Toutefois, elles donneront lieu aux majorations pour heures supplémentaires.</p> <p>Dans les ateliers ou chantiers de montagne dans lesquels les travaux sont arrêtés pendant 3 mois au moins, les heures de travail non effectuées pourront, à titre de compensation, être récupérées dans la limite maximale de 120 heures par an. Toutefois, les heures au-delà de la 39^{ème} heure hebdomadaire donneront lieu à majoration pour heures supplémentaires. Cette faculté de récupération des heures perdues est à distinguer de l'indemnisation des congés liés à intempérie(s) par les caisses de congés intempéries qui doit intervenir indépendamment des heures récupérées.</p> <p>Pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez-vous reporter à la documentation générale de la CNETP.</p>
Primes et indemnités :	<p>Prime de vacances (article 5.8) :</p> <ul style="list-style-type: none">• Versée à l'ouvrier ayant au moins 1200 heures de travail au cours de l'année de référence (du 1^{er} avril au 31 mars) dans une ou plusieurs entreprises du BTP• Taux de 30% de l'indemnité de congés payés versée pour 24 jours ouvrables.• Calculée et versée par la caisse de congés payés <p>Indemnités de congés payés (article 5.5) :</p> <ul style="list-style-type: none">• Sur la base de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, dans la limite de 30 jours par an• A hauteur de 1/10^{ème} sur la base de la rémunération totale acquise par le bénéficiaire au cours de l'année de référence (1^{er} avril - 31 mars)• ou si cela est plus favorable : la règle spécifique du BTP dite du « taux par le temps » qui fixe le montant de l'indemnité au 1/10^{ème} du dernier salaire mensuel/horaire au moment du congé multiplié par le temps de travail effectif. <p>Pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez-vous reporter à la documentation générale de la CNETP.</p>

Fiche convention collective des ouvriers des travaux publics

	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>Les employeurs qui détachent temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries (C. trav., article L. 1262-4 7°). Dans certains cas, une équivalence des droits à congés pour la période du détachement peut toutefois être reconnue (voir infra).</p> <p>Dans le cas d'une inscription et cotisations à une caisse française, ces indemnités sont versées par les caisses auprès desquelles ils ont cotisé. Pour plus d'information, cliquez ici</p> </div>
<p>Primes et indemnités spécifiques à la branche :</p>	<p>Indemnité de trajet dans le cadre des petits déplacements (articles 8.1 et 8.7) (voir les explications détaillées dans la fiche « indemnités de petits déplacements):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les ouvriers qui se déplacent sur chantier • Journalière, forfaitaire et fixée en valeur absolue • Montant négocié annuellement par les régions • Montant déterminé en fonction de la zone (= distance à vol d'oiseau entre le siège, l'agence, le bureau local ou la mairie/hôtel de ville du chef-lieu du canton et le chantier) • Non due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate <p>Barème : Barèmes 2020 ou barèmes 2019 lorsque les accords collectifs fixant ces barèmes pour 2020 ne sont pas encore d'application générale (arrêté d'extension en attente).</p>
<p>FRAIS PROFESSIONNELS :</p>	<p>Les dépenses engagées à la demande de l'employeur en matière de transport, logement et nourriture dans le cadre d'un déplacement en France pendant la durée du détachement donnent nécessairement lieu à remboursement par l'employeur.</p>
<p>(Conditions de prise en charge)</p>	<p>Pour les ouvriers non sédentaires occupés sur chantier :</p> <p>1- S'ils regagnent leur résidence chaque soir : Indemnités de petits déplacements (articles 8.1 à 8.7). Pour des explications détaillées, cliquez ici :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de repas, transport • Montant journalier, forfaitaire et fixé en valeur absolue • Montant négocié annuellement par les régions • Montant déterminé en fonction de la zone (= distance à vol d'oiseau entre le siège, l'agence, le bureau local ou la mairie/hôtel de ville du chef lieu du canton et le chantier) <p>Barème : https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/deplacements/indemnite-de-petits-deplacements/nouveaux-montants</p> <p>Barème :</p>

Fiche convention collective des ouvriers des travaux publics

[Barèmes 2020](#) ou [barèmes 2019](#) lorsque les accords collectifs fixant ces barèmes pour 2020 ne sont pas encore d'application générale (arrêté d'extension en attente).

2- S'ils ne regagnent pas leur résidence :

Obligation de remboursement des frais mais pas d'indemnités fixées par la convention collective.

*Le régime des grands déplacements ([articles 8.10 à 8.18](#)) est uniquement applicable si l'ouvrier détaché découche de sa résidence habituelle **déclarée en France métropolitaine**.*

DUREE DE TRAVAIL

Durée de travail :

35h par semaine

Durée du travail	Durées maximales
<p>Modulation = application de l'article 5 du titre 1 de l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le Bâtiment et les Travaux Publics</p> <p>Ces dispositions s'appliquent si l'entreprise applique une annualisation du temps de travail sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.</p> <p>La mise en œuvre de cette modulation doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durée maximale journalière : 10 heures pouvant être augmentée de 2 heures en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines. • Durée maximale de travail au cours d'une même semaine : 46 heures. • Durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures. • Durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur le semestre civil : 43 heures.
<p>Hors modulation = application de l'article 3.7 de la Convention Collective</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durée maximale quotidienne : 10 heures. • Durée maximale de travail au cours d'une même semaine : 48 heures. • Durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 46 heures.

Fiche convention collective des ouvriers des travaux publics

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur le semestre civil : 44 heures. |
|--|--|

Principe d'une semaine de travail sur 5 jours ([article .12](#))

Repos hebdomadaire ([article 3.12](#)) :

- Principe : repos d'une durée minimale de 48h correspondant à 2 jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi, sauf exceptions.
- Cas exceptionnel permettant de travailler le samedi : travaux urgents en raison de la sécurité ou de la sauvegarde de l'outil ou de l'ouvrage. Dans ce cas, le 2eme jour de repos hebdomadaire est le lundi.

En cas de travail le samedi ou le lundi ([article 3.13](#)) : repos compensateur de même durée que le temps travaillé, indemnisé pour 50% de sa durée (ex : RC de 4 heures, seules 2 heures sont indemnisées à 100%)

Heures de dérogation permanentes ([article 3.9](#)) :

- permettent à l'employeur de prolonger la durée quotidienne du travail des salariés concernés pour effectuer des travaux préparatoires ou complémentaires au travail normal ou pour faire face à des situations exceptionnelles.
- acquises de plein droit : elles ne nécessitent donc pas d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.
- ont la nature d'heures supplémentaires et doivent, donc à ce titre, donner lieu aux majorations afférentes.
- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent donc pas lieu à un repos compensateur.
- la liste des travaux, et non des emplois, pouvant donner lieu à dérogation est limitativement fixée pour chaque activité professionnelle dans les TP. Pour plus d'informations sur ces travaux, cliquez [ici](#)
Pour la branche des Travaux Publics, est visé :
 - le travail du personnel de maîtrise pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement - 1 heure maximum ; –
 - le travail des conducteurs d'automobiles, livreurs, magasiniers - 1 heure au maximum

(Exemple d'application pratique : salarié qui conduit un véhicule de l'entreprise depuis le dépôt jusqu'au chantier et qui transporte ses collègues).

Récupération des heures perdues pour intempéries ([article 3.16](#)) :

Horaires spécifiques en cas de travaux pénibles (art. 3.18) :

- travaux concernés : liste à l'article 3.18

Fiche convention collective des ouvriers des travaux publics

	<ul style="list-style-type: none"> • temps de pause égal à 10% du temps de travail pénible • rémunéré et considéré comme du temps de travail effectif 																																		
Congés annuels payés :	<p>30 jours ouvrables</p> <p>Congés payés d'ancienneté selon l'ancienneté acquise dans l'entreprise ou dans plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés, en jours ouvrables (2 jours = 20 ans ; 4 jours = 25 ans ; 6 jours = 30 ans)</p> <p>Congés pour événements familiaux (article 5.2 du Code du travail):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">ÉVÉNEMENT</th> <th style="text-align: left;">OUVRIERS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mariage ou union civile (En France, PACS)</td> <td>4 jours</td> </tr> <tr> <td>Mariage d'un enfant</td> <td>1 jour</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #cccccc;"> </td> </tr> <tr> <td>Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #cccccc;"> </td> </tr> <tr> <td>Décès d'un enfant</td> <td>5 jours</td> </tr> <tr> <td>Décès d'un de ses petits enfants</td> <td>1 jour</td> </tr> <tr> <td>Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, ou du concubin</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>Décès du père, de la mère, du beau-père, ou de la belle-mère</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>Décès d'un de ses grands parents</td> <td>1 jour</td> </tr> <tr> <td>Décès d'un frère ou d'une soeur</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur</td> <td>1 jour</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #cccccc;"> </td> </tr> <tr> <td>L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant</td> <td>2 jours</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #cccccc;"> </td> </tr> </tbody> </table>	ÉVÉNEMENT	OUVRIERS	Mariage ou union civile (En France, PACS)	4 jours	Mariage d'un enfant	1 jour			Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié	3 jours	Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours			Décès d'un enfant	5 jours	Décès d'un de ses petits enfants	1 jour	Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, ou du concubin	3 jours	Décès du père, de la mère, du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours	Décès d'un de ses grands parents	1 jour	Décès d'un frère ou d'une soeur	3 jours	Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur	1 jour			L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours		
ÉVÉNEMENT	OUVRIERS																																		
Mariage ou union civile (En France, PACS)	4 jours																																		
Mariage d'un enfant	1 jour																																		
Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié	3 jours																																		
Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours																																		
Décès d'un enfant	5 jours																																		
Décès d'un de ses petits enfants	1 jour																																		
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, ou du concubin	3 jours																																		
Décès du père, de la mère, du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours																																		
Décès d'un de ses grands parents	1 jour																																		
Décès d'un frère ou d'une soeur	3 jours																																		
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur	1 jour																																		
L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours																																		
Repos compensateurs :	<p>Une contrepartie obligatoire en repos de 100% doit être prévue pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel (article 3.6)</p>																																		
Jours fériés :	<p>(Article 5.1)</p> <p>Travaillés à l'exception du 1^{er} mai</p>																																		

Fiche convention collective des ouvriers des travaux publics

	<p>Si chômeurs : maintien de salaire uniquement si l'Ouvrier a 200 h de travail dans les 2 mois précédent le jour férié et a travaillé la veille et le lendemain du jour férié (sauf maladie, absence autorisée) sous réserve de dispositions légales plus favorables au salarié.</p>																								
<p>Durée du travail des jeunes travailleurs (entre 16 et 18 ans):</p>	<p>Absence de dispositions conventionnelles TP, application du code du travail</p> <p>35h par semaine</p> <p>Possibilité de durées maximales aménagées (40h hebdomadaire et 10h/jour) lorsque l'organisation collective de travail le justifie (décret n°2018-1139 du 13 décembre 2018)</p>																								
<p>DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE :</p> <p>(le cas échéant, la durée de travail, la rémunération)</p>	<p>Rémunérations supérieures aux rémunérations légales (accord du 8 février 2005, étendu par arrêté du 17 août 2005 et décret du 28 décembre 2018 pour la tranche d'âge des 26 ans et plus)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année de contrat</th> <th colspan="4">Âge de l'apprenti</th> </tr> <tr> <th>16/17 ans</th> <th>18/20 ans</th> <th>21/25 ans (*)</th> <th>26 ans et + (*)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{ère} année</td> <td>608,49 € (40 %)</td> <td>760,61 € (50%)</td> <td>836,67 € (55 %)</td> <td>1 521,22 € (100 %)</td> </tr> <tr> <td>2^{ème} année</td> <td>760,61 € (50 %)</td> <td>912,73 € (60 %)</td> <td>988,79 € (65 %)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3^{ème} année</td> <td>912,73 € (60 %)</td> <td>1 064,85 € (70 %)</td> <td>1 216,98 € (80 %)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) : % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. Les montants figurant dans le tableau correspondent à une rémunération en % du SMIC.</p> <p>Barème des minima conventionnels : https://www.fntp.fr/sites/default/files/content/minima_ouvriers_2019.pdf</p>	Année de contrat	Âge de l'apprenti				16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)	1 ^{ère} année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)	2 ^{ème} année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)		3 ^{ème} année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)	
Année de contrat	Âge de l'apprenti																								
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)																					
1 ^{ère} année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)																					
2 ^{ème} année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)																						
3 ^{ème} année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)																						
<p>MATERNITE :</p>	<p>Temps de pause pour les femmes enceintes non sédentaires (par exemple, celles travaillant sur un chantier) (article 6.6) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • A partir du 3^{ème} mois de leur grossesse • D'une durée de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, ou de 30 minutes le matin ou l'après-midi • Payée au taux du salaire. 																								

Fiche convention collective des ouvriers des travaux publics

<p>DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU SECTEUR D'ACTIVITE</p> <p>(en fonction des spécificités identifiées)</p>	<p>Obligation d'être titulaire de la carte BTP :</p> <ul style="list-style-type: none"> • salariés concernés : ceux qui « accomplissent, dirigent ou organisent, même à titre occasionnel, secondaire ou accessoire » sur un site ou un chantier de bâtiment ou de travaux publics » les travaux suivants : • excavation, terrassement, assainissement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, aménagements ou équipements intérieurs ou extérieurs, réhabilitation ou rénovation, démolition ou transformation, curage, maintenance ou entretien des ouvrages, réfection ou réparation ainsi que peinture et nettoyage afférents à ces travaux et toutes opérations annexes qui y sont directement liées obligatoire quel que soit le type de statut (salariés détachés, intérimaires détachés) • demande auprès de l'Union des caisses de France (UCF) via le site https://www.cartetbtp.fr/ une fois la déclaration de détachement réalisée <p>Régime légal du chômage intempérie (article L.5424-6 et suivants, D.5424-7 et suivants) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suspension du contrat de travail en cas d'intempéries (par exemple : inondations, gel) qui rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir • Indemnisation par l'employeur des salariés ayant travaillé 200h durant les 2 mois précédant l'arrêt. <p>Obligation de cotiser aux caisses de congés et intempéries :</p> <p>Les employeurs qui détachent temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries (article L.1262-4 7° du Code du travail). Les entreprises établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen, peuvent s'exonérer de ces obligations si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française</p> <p>Dans le cas où l'employeur doit s'affilier à la caisse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les indemnités de congés sont versées aux travailleurs détachés par les caisses auprès desquelles ils ont cotisé • les indemnités intempéries sont remboursées par la caisse à l'employeur lorsque le salarié remplit les conditions d'indemnisation
<p><i>Pour plus d'informations :</i></p>	
<p>Point de contact avec les organisations patronales</p>	<p>social@fntp.fr d.lemaire@cnatp.org</p>
<p>Point de contact avec les organisations syndicales</p>	<p>https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/relations-collectives-de-travail/adresses-des-organisations</p>