**Conventions collectives du Bâtiment**

| IDCC | Titre | Catégorie concernée | Extension |
| --- | --- | --- | --- |
| 1596 | Ouvriers des entreprises du bâtiment ≤ 10 salariés | Ouvriers | ✅ Oui |
| 1597 | Ouvriers des entreprises du bâtiment > 10 salariés | Ouvriers | ✅ Oui |
| 2609 | Employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment | ETAM | ✅ Oui |
| 2420 | Cadres du bâtiment | Cadres | ✅ Oui |

**Conventions collectives des Travaux Publics**

| IDCC | Titre | Catégorie concernée | Extension |
| --- | --- | --- | --- |
| 1702 | Ouvriers des travaux publics | Ouvriers | ✅ Oui |
| 2614 | Employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des travaux publics | ETAM | ✅ Oui |
| 3212 | Cadres des travaux publics | Cadres | ✅ Oui |

Sur l’articulation entre les accords régionaux et les accords passés au niveau de la branche Cf l’étude des différentes conventions.

**Rappel**

Qu’est-ce qu’un arrêté d’extension ?

Un arrêté d’extension est une décision du ministère du Travail qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises relevant de son champ d’application, même si elles ne sont pas adhérentes à un syndicat signataire.

* Si une CCN est étendue, elle s’applique à toutes les entreprises du secteur concerné.
* Si une CCN n’est pas étendue, elle ne s’applique qu’aux entreprises adhérentes ou volontaires.

Dans le BTP, **toutes les conventions collectives principales sont étendues**, ce qui signifie qu’elles sont obligatoires pour les entreprises concernées.

L’**extension d’un accord collectif** est une procédure officielle qui permet de rendre **obligatoires** les dispositions d’un accord (de branche, régional ou interprofessionnel) à **toutes les entreprises** du secteur concerné, même si elles ne sont pas adhérentes aux organisations signataires.

**Pourquoi étendre un accord ?**

Sans extension, un accord ne s’applique qu’aux entreprises **adhérentes** aux organisations patronales signataires. L’extension vise à :

* Éviter les **distorsions de concurrence** entre entreprises
* Garantir un **socle social commun**
* Renforcer la **portée des négociations collectives**

**Étapes de la procédure d’extension**

Voici comment cela se passe concrètement :

**1. Dépôt de l’accord**

* L’accord est signé par les partenaires sociaux
* Il est déposé à la **Direction générale du travail (DGT)** avec une demande d’extension

**2. Publication d’un avis préalable**

* Un **avis d’extension** est publié au *Journal officiel*
* Les parties intéressées (syndicats, employeurs, citoyens) peuvent formuler des **observations** dans un délai de **15 jours**

**3. Analyse par la DGT**

* La DGT peut consulter un **groupe d’experts** pour évaluer les effets économiques et sociaux
* Elle recueille les avis et prépare une synthèse

**4. Consultation de la sous-commission des conventions et accords**

* Cette commission réunit les représentants des syndicats et des employeurs
* Elle rend un **avis consultatif** sur l’opportunité d’étendre l’accord

**5. Décision ministérielle**

* Le **ministre du Travail** prend un **arrêté d’extension**
* L’accord devient **obligatoire** pour toutes les entreprises du champ d’application

Exemple : Un accord régional sur les indemnités de déplacement signé en Bretagne peut être étendu par arrêté et s’appliquer à toutes les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés dans la région

Contester l’**extension d’un accord collectif** est possible, mais encadré par des règles strictes du Code du travail. Voici comment cela fonctionne :

**Qui peut contester ?**

* **Organisations syndicales** (signataires ou non)
* **Employeurs** ou organisations patronales
* **Salariés**, dans certains cas, par voie d’exception lors d’un litige individuel

**Délai pour agir**

Depuis les **ordonnances Macron de 2017**, toute **action en nullité** d’un accord (ou de son extension) doit être engagée **dans un délai de 2 mois** :

* À compter de la **publication de l’accord** dans la base de données nationale (*Légifrance*)
* Ou de la **notification** aux syndicats dans le cas d’un accord d’entreprise

Ce délai est **strict** : passé ce délai, l’accord est réputé valide, sauf exception.

**Motifs de contestation recevables**

On ne peut pas contester un accord simplement parce qu’on est en désaccord avec son contenu. Les motifs doivent être **juridiques**, par exemple :

* **Vice de procédure** (absence de consultation obligatoire, mauvaise qualité des signataires)
* **Non-respect des règles de représentativité**
* **Incompatibilité avec des normes supérieures** (loi, Constitution, droit européen)

**Comment contester ?**

**1. Recours devant le tribunal judiciaire**

* Action en **nullité** de l’accord ou de son extension
* Doit être introduite dans les 2 mois
* Le juge statue dans un délai de **6 mois** (non contraignant)

**2. Voie d’exception dans un litige individuel**

* Un salarié peut invoquer l’**illégalité d’une clause** d’un accord dans le cadre d’un contentieux (ex. : prud’hommes)
* Ce recours n’est pas limité par le délai de 2 mois, mais dépend du **type de litige** (ex. : prescription de 3 ans pour les salaires)

Exemple : Un salarié peut contester une clause d’un accord étendu s’il estime qu’elle viole ses droits, même si l’accord n’a pas été annulé globalement