**CCN des Cadres des Travaux Publics IDCC 3212**

**Sources** : <https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres>

<https://www.convention.fr/convention-collective-cadres-travaux-publics.html?utm_source=chatgpt.com>

Lien vers le texte intégral de la CCN des cadres des Travaux Publics IDCC 3212

https://www.legifrance.gouv.fr/conv\_coll/id/KALICONT000032437525?utm\_source=chatgpt.com

La convention collective nationale des **cadres** des travaux publics (IDCC 3212) a été signée le 20 novembre 2015 et **étendue** par arrêté du 5 juin 2020. Cette convention s'applique aux entreprises dont l'activité principale relève des **travaux publics**, couvrant des domaines variés tels que l'aménagement des terres et des eaux, la construction de lignes de transport d'électricité, les travaux d'infrastructure générale, la construction de chaussées, les forages, sondages et fondations spéciales, la construction d'ossatures non métalliques, les installations industrielles (montage, levage), les installations électriques et le génie climatique, ainsi que la construction industrialisée, la maçonnerie et les travaux courants de béton armé.

**La classification**

La grille de classification des emplois des cadres des travaux publics est structurée en 4 niveaux, regroupant un total de 8 positions de classement. Ces niveaux sont déterminés par quatre critères d'égale importance qui s'additionnent : le **contenu de l'activité** (responsabilité dans l'organisation du travail), **l'autonomie** (initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation), la **technicité** (expertise), et les **compétences** acquises par formation ou expérience.

La convention collective prend en compte les jeunes diplômés en prévoyant des niveaux spécifiques d'entrée (positions A1 et A2), conçus comme des parcours de progression. Les cadres peuvent occuper les positions A1 ou A2 pendant une période maximale de 3 ans dans la profession avant d'accéder aux positions supérieures, si leurs fonctions le justifient. Les diplômes pris en compte pour le classement initial incluent les diplômes d'Ingénieur, Ingénieur-maître, Master 1, ainsi que les diplômés des Grandes Écoles ou titulaires d'un Master 2.

Un entretien individuel est prévu au moins tous les deux ans, à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, pour examiner les possibilités d'évolution de carrière. Cet entretien évalue les compétences acquises, les aptitudes à progresser, et les emplois disponibles dans l'entreprise, tout en déterminant les actions de formation nécessaires, la compétence acquise par expérience primant sur les diplômes initiaux.

**Classification dans la CCN des cadres des TP : comment ça marche ?**

La classification, système de catégorisation des emplois en fonction de certains critères, constitue la base de nombreuses conventions collectives. La CCN des cadres des TP (IDCC 3212) ne fait pas exception à la règle. Elle propose un système de classification en plusieurs niveaux, découpés en différentes positions.  Le descriptif précis des tâches et attentes associées permet à l'employeur de se repérer.

Comment se présente la grille de classification dans la convention collective des cadres des TP ?

Chaque qualification professionnelle correspond à une définition ou à un descriptif des tâches qui peuvent être demandées au salarié.

La qualification est souvent associée à une [rémunération minimale](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-salaires) à verser. Pour l'employeur, se référer à la grille de classification est donc incontournable, notamment au moment de chaque embauche.

Dans la CCN des cadres des TP, la grille de classification comprend 4 niveaux, regroupant chacun 9 positions de classement.

Ces niveaux sont définis par 4 critères d'égale importance qui s'ajoutent les uns aux autres et qui sont :

* le contenu de l'activité, la responsabilité dans l'organisation du travail ;
* l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
* la technicité, l'expertise ;
* les compétences acquises par formation ou expérience.

Certains salariés ne relèvent pas de cette classification. Il s'agit :

* des VRP au sens de l'article L. 751-1 du Code du travail ;
* les cadres, qui du fait de l'étendue de leurs fonctions, peuvent être assimilés au chef d'entreprise (en pratique, il s'agit des cadres dirigeants).

Quelle méthode adopter pour classer un salarié dans la CCN des cadres des travaux publics ?

La [convention collective des cadres des TP (IDCC 3212)](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres) propose une présentation de la classification des cadres qui permet à l'employeur de retrouver, pas à pas, la classification à appliquer à son salarié.

La grille des cadres se développe sur 4 niveaux de classement regroupant 9 positions :

* les cadres débutants : niveau cadres A - positions A1 et A2 ;
* les cadres : niveau cadres B - positions B - B1 - B2 - B3 et B4
* les cadres C - positions C1 et C2
* les cadres de niveau D.

Afin de permettre un développement des parcours professionnels, les positions de classement (à l'exception de la position B), sont associées deux par deux :

* un premier niveau d'exercice de la fonction ;
* un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises.

**Les cadres débutants de niveau A**

La position cadres A1 est celle où le cadre débutant « prend ses marques ». A cette position, il résout des problèmes simples.

Le cadre A2 répond aux mêmes conditions qu'à la position A1 et, en plus, il résout des problèmes courants.

**Les cadres de niveau B**

Le cadre B assume, soit une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit l'encadrement d'une équipe ou d'un groupe de salariés.

Le cadre B1 exerce avec maîtrise, soit une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études, soit la direction et la coordination (management) d'un groupe de salariés.

Le cadre B2 a des fonctions d'expert ou de manager de même nature qu'en position B1 mais les problèmes qu'il prend en charge sont de nature complexe.

Le cadre B3 exerce une ou plusieurs missions d'expertise (et non plus une fonction comme en positions cadres B, B1 et B2) ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois.

Le cadre B4 a des missions identiques à celles du cadre B3 mais il dirige et prend en charge dans un cadre global des projets pluridisciplinaires.

**Les cadres de niveau C**

Le cadre C1 assure une mission de direction : il exerce une large mission d'expertise et/ou une mission de direction ou de conception ou de coordination des travaux des salariés placés sous son autorité.

Le cadre C2 exerce une mission de haute expertise et/ou dirige une structure complexe. Il établit des solutions originales et novatrices. Cette position concerne les cadres justifiant d'une grande expérience professionnelle.

La position **cadres D** est celle des cadres dont les missions ne sont pas définies par la classification.

Les diplômes sont-ils pris en compte dans la classification des cadres des TP ?

Certaines conventions collectives reconnaissent les diplômes dans le cadre de la qualification professionnelle.

C'est le cas de la convention collective des cadres des TP. Ainsi, les cadres débutant dans la profession titulaires de certains diplômes de l'enseignement général et professionnel sont classés directement dans les positions cadres A1 ou cadres A2 (pendant une période maximum de 3 ans).

Ils accèdent au classement dans une des positions supérieures quand leurs fonctions le justifient.

|  |  |
| --- | --- |
| NIVEAU SPÉCIFIQUE D'ENTRÉE | DIPLÔMES |
| Position cadres A 1 | Ingénieurs  Ingénieurs-maîtres  Master 1 |
| Position cadres A 2 | Grandes écoles  Master 2 |

En quoi consiste l’entretien d’évolution de carrière prévu par la CCN des cadres des travaux publics ?

La convention collective des cadres des TP insiste sur le fait que la classification qu'elle propose doit permettre une réelle évolution professionnelle, en permettant aux cadres de développer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles.

Dans cet esprit, elle indique qu'un entretien individuel doit avoir lieu à la demande de l’employeur ou à celle du salarié, au moins tous les deux ans.

Cet entretien doit évoquer les possibilités d'évolution de l'intéressé à l'intérieur de la classification des cadres compte tenu :

* des compétences acquises ;
* des critères de classement ;
* de ses aptitudes à progresser ;
* et des emplois disponibles dans l'entreprise.

Cet entretien doit également permettre de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre dans cette perspective.

**Attention**

L’entretien d'évolution de carrière ne remplace pas l'entretien professionnel, obligation légale qui doit être respectée par l'employeur. Cet entretien, qui doit avoir lieu tous les deux ans et à l'occasion de certains événements, examine les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

**Les salaires et primes**

La convention collective établit des barèmes de minima hiérarchiques annuels pour chaque position de la classification des cadres, négociés une fois par an au niveau national. Pour les cadres bénéficiant d'une convention **de forfait en jours** sur l'année, ces valeurs sont majorées de **15 %.**

La rémunération annuelle brute, servant de base au calcul du minimum, inclut les congés payés, la prime de vacances et tous les éléments permanents du salaire, à l'exception des sommes liées à l'intéressement, la participation, l'épargne salariale, les remboursements de frais, les heures supplémentaires, et les primes ou gratifications aléatoires ou exceptionnelles. Les entreprises doivent s'assurer, en fin d'exercice civil, que la rémunération annuelle totale respecte le minimum conventionnel applicable, et procéder à une régularisation si nécessaire au plus tard avant la fin du premier mois de l'année suivante.

Une prime de vacances équivalente à 30 % de l'indemnité de congés des 24 jours ouvrables est versée après 6 mois de présence.

**Les cadres des travaux publics ont-ils droit à une prime de vacances ?**

Si la prime de vacances est fréquemment versée dans certaines entreprises, ce n'est pas nécessairement une obligation pour l'employeur.

Cette prime ne devient obligatoire pour employeur que si elle est prévue par :

* le [contrat de travail](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-contrat) ;
* un usage d'entreprise ;
* une décision unilatérale de l’employeur ;
* un accord d'entreprise ;
* la convention collective applicable.

Dans le secteur des travaux publics, la [convention collective des cadres (IDCC 3212)](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres) instaure une prime de vacances.

Cette prime de vacances :

* **est versée aux cadres après 6 mois de présence** dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.
* **est égale à 30 % de l'indemnité de congés payés**, correspondant aux 24 jours ouvrables de congé, acquis sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail.

La prime de vacances ne se cumule pas avec les versements qui ont le même objet (ex : prime de vacances prévue par un accord d'entreprise). Elle est versée au salarié en même temps que son indemnité de congé.

Concernant les déplacements, les cadres en déplacement occasionnel sont remboursés de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation sur justificatifs. Pour les déplacements continus, une indemnité forfaitaire est définie préalablement.

**Pour en savoir plus :** [**Salaires de la convention collective des cadres des TP : tout connaître**](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-salaires)

**Le contrat de travail**

Tout engagement d’un cadre des travaux publics est formalisé par un contrat de travail écrit, précisant la fonction, la classification, la rémunération et la durée du travail, ainsi que les organismes de prévoyance et de retraite.

Toute proposition de modification du contrat doit être notifiée par écrit, et le cadre dispose d'un délai de réflexion d'un mois. En cas de déclassement ou de diminution de rémunération, un avenant au contrat est signé par les parties, et le cadre reçoit une indemnité de licenciement à titre de dommages et intérêts.

Lorsqu’un cadre est amené à se déplacer de manière régulière, la convention collective recommande de formaliser ces déplacements dans une note ou une clause du contrat de travail.

Les délégations de pouvoirs, à partir du niveau B1, doivent être formalisées par écrit, précisant les pouvoirs transférés, les modalités de compte rendu, les moyens alloués, le pouvoir de sanction, la durée de la délégation, et les formations requises.

**Pour en savoir plus :** [**Contrat de travail d'un cadre des travaux publics : les informations à connaître**](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-contrat)

**Vous suivez plusieurs conventions collectives ?**

Accédez à la base conventionnelle complète pensée pour les experts qui accompagnent les entreprises au quotidien.

**Les congés**

Outre les congés légaux, les cadres bénéficient de jours de congés payés d'ancienneté de 2 à 3 jours ouvrables selon l’ancienneté dans l’entreprise ou dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP. Ces jours supplémentaires sont généralement pris en dehors du congé principal.

Des autorisations d'absence exceptionnelles rémunérées sont accordées pour des événements familiaux tels que le mariage ou PACS du cadre, le mariage d'un enfant, le décès d’un membre de la famille et la naissance ou adoption d'un enfant.

Le compte épargne-temps (CET) permet aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré. Il peut être alimenté par le report de congés payés, les jours de repos RTT, les repos compensateurs légaux et conventionnels, ainsi que la conversion en temps de repos de compléments de salaire ou primes. Les droits du CET peuvent être utilisés pour indemniser des congés légaux (parental, sabbatique, création d'entreprise) ou des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois, ou pour anticiper un départ à la retraite.

**Pour en savoir plus :** [**La gestion des congés dans la convention collective des cadres des travaux publics**](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-conges)

**La gestion des congés dans la convention collective des cadres des travaux publics**

Dans la convention collective des cadres des TP, les congés sont un sujet important et diversifié. En effet, être cadre dans les TP permet de bénéficier de certains congés : congés d’ancienneté, congés pour événements familiaux, congés pour enfants malade, ainsi que la possibilité de placer ses droits à congés sur un compte épargne temps. Tour d’horizon des principales dispositions en la matière.

**L’actualité de la convention**

**Cette convention n’a pas fait l’objet d’actualisation récente.**

Notre équipe veille en continu pour vous garantir l’information la plus récente disponible.

Rester à jour !

**Les cadres des TP ont-ils droit à des congés d’ancienneté ?**

Certains salariés restent plusieurs années d'affilée au sein de la même entreprise. Souvent, cette ancienneté est récompensée de différentes façons : attribution d’une prime, d'un avantage particulier, ou encore de congés payés supplémentaires.

Pour savoir si ce type d'avantage doit être accordé au salarié, il faut se tourner vers les différentes sources de droit possibles :

* [contrat de travail](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-contrat) ;
* usage ;
* engagement unilatéral ;
* accord d'entreprise ;
* convention collective.

Dans le secteur des travaux publics, les salariés sont récompensés de leur ancienneté dans l'entreprise via l’attribution de congés supplémentaires, calculés en fonction de leur ancienneté.

S'agissant plus spécifiquement des cadres, la convention collective prévoit que cette catégorie de salariés bénéfice de congés payés d'ancienneté aux conditions suivantes :

* **2 jours ouvrables** pour les cadres ayant, à la fin de la période de référence :
* soit plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise,
* soit plus de 10 ans et moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics ;
* **3 jours ouvrables** pour les cadres ayant, à la fin de la période de référence :
  + soit plus de 10 ans de présence dans l'entreprise,
  + soit plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Sauf accord exprès de l'entreprise, ces jours de congé supplémentaires sont pris :

* en dehors du congé principal ;
* selon les nécessités de l'entreprise.

**Vous suivez plusieurs conventions collectives ?**

Accédez à la base conventionnelle complète pensée pour les experts qui accompagnent les entreprises au quotidien.

**Quels congés pour événements familiaux sont prévus dans la CCN des cadres des TP ?**

En présence de certains impératifs familiaux, les salariés peuvent s'absenter, sur justificatif. C'est ce que prévoit le Code du travail dans certains types de circonstances (ex : naissance, mariage). La durée de ces absences dépend de l’événement et est fixée en priorité par accord collectif ou convention collective. A défaut, le Code du travail fixe des durées minimales.

Ainsi, lorsqu'un salarié cadre dans le secteur des TP demande à son employeur de bénéficier d'un congé pour événement familial, celui-ci doit comparer le Code du travail et la [convention collective IDCC 3212](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres) pour savoir quelle durée appliquer. Il lui faudra retenir, au cas par cas, la durée **la plus favorable au salarié** (donc la plus longue).

En pratique, l'employeur qui relève de la CCN des cadres des TP doit, **à titre d’exemple**, octroyer à ses salariés les congés pour événements familiaux suivants :

* mariage ou PACS du salarié : 4 jours ;
* mariage d’un enfant du salarié : 1 jour ;
* décès d’un grand-parent : 1 jour ;
* décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, ou du concubin : 3 jours ;
* décès d’un beau-frère ou d’une belle-sœur : 1 jour.

D’autres congés pour événements familiaux sont prévus par la convention collective.

**Bon à savoir**

Les congés pour événements familiaux :

* sont accordés sans condition d’ancienneté ;
* n'entraînent aucune diminution de la [rémunération](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-salaires) du salarié.

**Les cadres des travaux publics peuvent-ils s’absenter lorsque leur enfant est malade ?**

Lorsque leur enfant est malade, les cadres du secteur des TP peuvent s’absenter dans certaines limites pour s'en occuper. Il s'agit là de l'application des **règles prévues par le Code du travail**, la convention collective ne contenant pas de dispositions plus favorables sur cet aspect.

Ce congé, non rémunéré, est dû sur présentation d'un certificat médical:

* en cas de maladie ou d'accident ;
* d'un enfant de moins de 16 ans ;
* dont le cadre assume la charge.

Ce congé a une durée limitée à :

* 3 jours par an dans le cas général ;
* ou 5 jours par an dans les 2 situations suivantes : enfant âgé de moins d'un an ou le salarié ayant la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

**Important**

Parfois, l'état de santé de l'enfant est d'une particulière gravité et nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Dans cette hypothèse, l'employeur peut rappeler au cadre la possibilité de recourir au **congé de présence parentale**. Ce congé est de droit pour le salarié qui en remplit les conditions. Le congé prend la forme d'un crédit de jours d'absence, indemnisés par des allocations versées par la Caisse d'allocations familiales (CAF). Pendant cette période, le contrat de travail du salarié est suspendu.

**Les cadres des TP peuvent-ils bénéficier d’un compte épargne temps ?**

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Dans la convention collective des cadres des travaux publics, l'employeur peut mettre en place un dispositif de compte épargne-temps :

* soit via une négociation  avec les délégués syndicaux, s’ils existent ;
* soit après consultation du comité social et économique (CSE) ;
* soit, à défaut de CSE, après information préalable des salariés concernés.

Le CET est ouvert à tout cadre des TP salarié :

* en CDI ;
* ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
* qui en fait la demande individuelle écrite.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

Chaque salarié peut affecter à son compte :

* un report du droit à repos (ex : CP dans la limite de 10 jours ouvrables par an) ;
* la conversion en temps de repos de certains éléments de salaire (ex : primes d'intéressement).

**Notez le**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser certains congés comme le congé parental d'éducation, le congé sabbatique, le congé pour création d’entreprise, etc.

**La durée du travail**

La convention collective prévoit la possibilité de conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année pour 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. Ces cadres doivent relever au minimum de la position B de la classification des cadres des travaux publics, en l'absence d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement spécifique.

L'employeur doit veiller à une charge de travail raisonnable, une bonne répartition du temps de travail, et une conciliation effective entre vie professionnelle et personnelle. Un suivi régulier de l'organisation du travail et un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique sont obligatoires pour évaluer la charge de travail et l'amplitude des journées.

Le travail de nuit, quant à lui, est encadré pour les cadres effectuant au moins 2 fois par semaine 3 heures de travail effectif entre 21h et 6h, ou au moins 270 heures sur 12 mois consécutifs. Des règles spécifiques s'appliquent concernant la durée maximale quotidienne et hebdomadaire, un repos compensateur, et une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise.

**Durée du travail des cadres des travaux publics : quelles sont les règles ?**

Qui dit durée du travail des cadres, dit souvent forfait jours. En effet, il n'est pas rare que pour cette catégorie de salariés caractérisée par son autonomie, l’employeur utilise la convention de forfait en jours. Dans la convention collective des cadres des TP (IDCC 3212), le recours au forfait jours est largement développé, mais pas seulement : ainsi le travail de nuit est une autre modalité d’exercice du travail envisagée.

**Quels cadres des travaux publics peuvent conclure des conventions de forfait en jours ?**

Le mécanisme du « forfait jours » est un mode de décompte particulier du temps de travail de la durée du travail. Il permet de décompter le temps de travail des salariés concernés, non pas en heures, mais en jours travaillés sur l'année.

Ce dispositif peut être intéressant pour les salariés très autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, notamment les cadres. Son objectif est en effet de mettre en place une organisation du travail plus souple.

Dans le [secteur des TP](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics), l'employeur peut recourir aux conventions de forfait en jours en s’appuyant sur la convention collective pour les cadres, à partir de la position B :

* qui sont autonomes dans l’organisation de leur emploi du temps ;
* et dont la nature des fonctions les conduit à ne pas suivre l’horaire collectif de travail.

**Attention**

Avant le 1er octobre 2021, le forfait jours était également ouvert aux cadres débutants aux positions A1 ou A2. Les cadres débutants embauchés après cette date ne sont plus éligibles au forfait jours, sauf si l'employeur conclut un accord d’entreprise en ce sens.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder 218 jours. Le cas échéant, il faut déduire les jours d'ancienneté acquis par le salarié, ce qui aboutit à un plafond de

* 216 jours pour un cadre bénéficiant de 2 jours d'ancienneté ;
* 215 jours pour un cadre bénéficiant de 2 jours d'ancienneté.

Pour recourir au forfait jours, l'accord écrit individuel du cadre est nécessaire, que ce soit via le contrat de travail ou un avenant. Cet écrit doit préciser :

* les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre ;
* le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
* la répartition initiale des jours compris dans le forfait ainsi que les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

L'employeur doit verser au cadre en forfait jours une rémunération au moins égale au [salaire minimum conventionnel](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-salaires) correspondant au niveau et à la position du cadre, **majoré de 15 %.**

Autre aspect important : l'employeur doit veiller à ce que la charge de travail et l'amplitude des journées restent dans des limites raisonnables, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Pour cela, l'employeur doit notamment :

* définir les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation ;
* assurer un suivi régulier par la hiérarchie de l'organisation du travail des salariés ;
* tenir un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de [congés](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-conges) examiner la situation du cadre alors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique.

**Quelles sont les modalités d'exécution des forfaits jour pour les cadres des TP ?**

En matière de durée du travail, les cadres peuvent être soumis à différentes modalités. Cela dépend à la fois de leur statut et de la convention collective applicable.

La [convention collective des cadres des TP](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres) contient des dispositions spécifiques concernant la durée du travail applicable aux cadres. Le texte reconnaît que pour cette catégorie de salariés, la référence à une **mesure du temps exprimé en nombre de journées ou de mi-journées travaillées** est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures.

Par conséquent, le recours au forfait jours, qui est possible pour certaines catégories de cadres (voir ci-avant), doit s’effectuer dans les conditions suivantes :

* les cadres assumant une fonction de management élargi, ne peuvent pas se voir appliquer de manière rigide la réglementation relative à la durée du travail (sauf celle relative au repos hebdomadaire légal, aux congés payés et au 1er Mai) ;
* la convention de forfait jours doit définir la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ;
* le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis ;
* la rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies ;
* le [contrat de travail](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-contrat) doit prévoir la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sans référence horaire (ex : ouverture d'un compte épargne-temps) ;
* le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les jours de travail sur l'année.

**Un cadre des travaux publics peut-il refuser une convention de forfait en jours ?**

Le Code du travail est clair sur le sujet : la mise en place d'une convention de forfait jours, **nécessite l'accord du salarié** et doit faire l'objet d'une convention individuelle de forfait établie par écrit. En d'autres termes, si le salarié doit expressément accepter cette convention pour qu'elle puisse s'appliquer, il est également en droit de la refuser.

De plus, le fait, pour le cadre, de refuser de signer une convention de forfait jours ne constitue pas un motif de licenciement.

D'ailleurs, la convention collective des cadres des TP (IDCC 3212) le rappelle noir sur blanc : le refus du cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours **ne saurait justifier la** [**rupture de son contrat de travail**](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-rupture-contrat).

Face à un refus du salarié de signer une convention de forfait, l'employeur a deux options :

* soit il renonce à son projet de forfait jours et soumet le cadre à l'horaire de travail habituel applicable dans l'entreprise ;
* soit il engage une procédure de licenciement en raison du refus de la modification du contrat de travail mais attention ! Pour que ce licenciement soit justifié, l'employeur doit pouvoir prouver la nécessité du recours au forfait jours.

**Que prévoit la convention collective des cadres des TP concernant le travail de nuit ?**

Faire travailler un salarié la nuit doit être exceptionnel. Le travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, et il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Pour recourir au travail de nuit, l'employeur doit conclure un accord d'entreprise ou bien se référer à sa convention collective.

La convention collective des cadres des travaux publics autorise le recours au travail de nuit pour les cadres du secteur.

Le texte conventionnel commence par définir à quelles conditions un cadre peut être considéré comme travailleur de nuit. Pour cela, il doit accomplir :

* soit au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
* soit, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Sous conditions, un accord d'entreprise peut substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives.

Pour ces cadres de nuit, l'employeur doit veiller à respecter des durées maximales de travail. En principe :

* leur durée maximale quotidienne de travail effectif ne peut excéder **8 heures**. Elle peut être portée à 12 heures dans certains cas (ex : nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production) ;
* leur durée moyenne hebdomadaire de travail ne peut excéder **40 heures** sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Dans certains cas (ex : exigences d'intervention), elle peut aller jusqu''à 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

Les cadres travaillant la nuit bénéficient d'un repos compensateur ainsi que d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

**La rupture du contrat**

En cas de licenciement, sauf faute grave, ou de démission le préavis est de 2 à 3 mois selon l’ancienneté du cadre dans l’entreprise. En cas de démission, la durée du préavis peut être d’une durée inférieure par accord entre les parties.

Pendant le préavis, le cadre licencié a droit à des autorisations d'absence rémunérées pour rechercher un emploi (5 journées ou 10 demi-journées par mois).

Une indemnité de licenciement est versée au cadre calculée en fonction de l'ancienneté du salarié et de son salaire de référence. Une majoration de 10 % est appliquée pour les cadres de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis.

Le départ à la retraite, qu’il soit à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite) ou à l’initiative du salarié (départ à la retraite) répond lui aussi à certaines obligations comme le respect d’un préavis et le versement d’indemnités.

**Comment gérer la rupture du contrat de travail dans la CCN des cadres des travaux publics ?**

Qu'elle soit à l'initiative de l’employeur ou à celle du salarié, la rupture du contrat de travail d'un cadre des TP répond à des règles précises. Concrètement, plusieurs questions vont se poser, comme celle de la durée du préavis applicable, le montant des indemnités à verser en cas de licenciement, ou encore la gestion du départ en retraite du salarié.

!

**Quel est le préavis de démission et de licenciement dans la convention collective des cadres des TP ?**

Période clé en cas de rupture du contrat de travail, le préavis permet à l'employeur comme au salarié de se préparer à la fin du [contrat de travail](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-contrat). Au cours du préavis, le salarié continue de travailler, pendant que l'employeur peut chercher un remplaçant pour le poste bientôt vacant.

Le point de départ du préavis dépend du type de rupture du contrat de travail :

* si c'est un licenciement, le préavis débute à la date de présentation de la lettre recommandée qui notifie le licenciement au salarié ;
* lorsque c'est une démission, le préavis commence à courir à partir du moment où le salarié notifie sa décision à l'employeur.

S'agissant de la durée du préavis, la [CCN des cadres des travaux publics (IDCC 3212)](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres) fixe une durée différente en fonction de l'ancienneté du salarié.

**Pour un licenciement** (autre que pour faute grave), la durée du préavis est fixée à :

* 2 mois si le cadre a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
* 3 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**Pour une démission**, la durée du préavis est identique à celle prévue en cas de licenciement. Toutefois, rien n'empêche l'employeur et le cadre de se mettre d'accord pour une durée inférieure.

**Notez le**

Pendant la période de préavis, le cadre licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, prises en une ou plusieurs fois. Ces absences sont rémunérées.  
Le cadre peut quitter son entreprise dès qu'il a un nouvel emploi. Dans ce cas, il doit bénéficier de la [rémunération](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-salaires) correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise.

**Vous suivez plusieurs conventions collectives ?**

Accédez à la base conventionnelle complète pensée pour les experts qui accompagnent les entreprises au quotidien.

**Quel est le montant de l’indemnité de licenciement d’un cadre des travaux publics ?**

En cas de licenciement, sauf faute grave, le salarié peut prétendre à une indemnité de licenciement. Il existe deux types d’indemnités : légale et conventionnelle.

Il est important de noter que les indemnités légale et conventionnelle ne se cumulent pas. Seule l'indemnité la plus avantageuse pour le salarié doit lui être versée.

L'indemnité légale de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié et de son salaire de référence.

La convention collective peut prévoir des modalités de calcul différentes pour certaines catégories de salariés ou selon certains critères.

En tout état de cause, l'employeur doit effectuer certains calculs : lorsque l'indemnité conventionnelle est plus élevée que l'indemnité légale, c'est la première qu'il devra verser au salarié.

Dans la convention collective des cadres des TP (IDCC 3212), le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté du cadre, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

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

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement est plafonné : il ne peut pas dépasser la valeur de 15 mois.

Si le licenciement concerne un cadre âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non, ce montant est majoré de 10 %.

**Notez le**

La rémunération servant au calcul est celle du cadre pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée le cas échéant du douzième du total du variable perçu au titre des 12 derniers mois précédant la notification.

**Un cadre des TP qui part à la retraite doit-il respecter un préavis ?**

En fin de carrière du salarié, le départ à la retraite ne doit pas être confondu avec la mise à la retraite.

**La mise à la retraite** est à l'initiative de l'employeur et intervient sous conditions soit d’office, soit avec son accord.

**Le départ à la retraite** est une décision du salarié qui choisit de quitter l’entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Dans les deux cas, **un préavis s'applique**.

Dans la convention collective des cadres des travaux publics, le salarié qui part à la retraite doit respecter un préavis égal à :

* 1 mois si le cadre justifie chez le même employeur d'une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
* 2 mois si le cadre justifie chez le même employeur d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

Le cadre doit notifier sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. C'est la date de première présentation de cette lettre qui fixe le point de départ du délai de préavis.

**Quelles sont les indemnités que touche un cadre des TP qui part en retraite ?**

Lorsqu'un salarié décide de partir volontairement à la retraite, il a droit à certaines indemnités, comme tout salarié (ex : solde des divers droits acquis, indemnité compensatrice de congés payés, etc.).

Mais il a également droit à une **indemnité de départ volontaire en retraite**.

Dans la CCN des cadres des TP, l'indemnité de départ en retraite bénéficie :

* d'une part, au cadre ayant atteint l'âge légal qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein et qui résilie lui-même son contrat pour prendre effectivement sa retraite perçoit l'indemnité de départ ;
* d'autre part, au cadre qui résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à condition que cette résiliation soit suivie de la justification de la liquidation de sa retraite à compter de la cessation de son emploi.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

* 1,5/10e de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
* 3/10e de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

**Attention**

L'indemnité de départ à la retraite ne peut dépasser la valeur de 8 mois.

**Un cadre des travaux publics en déplacement est-il indemnisé ?**

Lorsqu'un salarié se trouve en déplacement professionnel, l'employeur doit lui rembourser les frais de déplacement qu’il engage à cette occasion (ex : repas, logement).

La convention collective des cadres des TP fixe un cadre au remboursement des frais de déplacement occasionnel effectués à la demande et pour le compte de l'entreprise.

Ainsi, les frais de voyage, de séjour et de représentation sont remboursés au salarié **sur justification**.

Le remboursement des frais de séjour :

* est assuré de manière à assurer au cadre des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise ;
* peut être un forfait qui fait l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise et le cadre.

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

Les frais de déplacement **ne constituent pas une rémunération**, mais un remboursement de dépenses.

Par conséquent, ces frais ne sont pas payés notamment pendant :

* les [congés](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-travaux-publics-cadres-conges) ;
* les jours de RTT (sauf si les jours de RTT sont pris sur place à la demande de l'entreprise) ;
* les absences pour élections, convenances personnelles, etc.

Enfin, en cas de modification du lieu de travail entraînant un changement de domicile, les frais directement occasionnés par ce changement pour l'intéressé et sa famille proche sont à la charge de l'entreprise et payés sur justification.

Sauf accord individuel prolongeant ce délai, le cadre est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite d'1 an, tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.