

CONVENTION COLLECTIVE SIMPLIFIÉE · IDCC 1596 et 1597

Ouvriers du bâtiment

Entreprises jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596) et plus de 10 salariés (IDCC 1597)

Synthèse non opposable. Ce document résume, à la date du **octobre 2026**, les règles les plus utilisées en paie. Il ne remplace pas le texte officiel de la convention, de ses avenants et des accords régionaux, seul applicable, consultable sur Legifrance : [IDCC 1596 sur Legifrance](#) ; [IDCC 1597 sur Legifrance](#). Les conventions évoluent par avenant : vérifiez la version en vigueur à la date qui vous concerne. Un accord d'entreprise ou le contrat de travail peut prévoir des règles plus favorables.

Deux textes jumeaux

Les ouvriers du bâtiment relèvent de deux conventions nationales qui suivent le même plan. La première vise les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, au sens du décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), la seconde les entreprises qui en occupent davantage (IDCC 1597). Les textes d'origine datent du 8 octobre 1990. Deux nouvelles conventions ont été signées le 7 mars 2018 et leur application a donné lieu à un contentieux : la fiche de la DREETS Grand Est publiée en 2023 retient les textes de 1990, tandis que Legifrance présente les versions issues de 2018. Avant toute décision, vérifiez la version en vigueur à la date qui vous concerne.

	IDCC 1596	IDCC 1597
Entreprises visées	Jusqu'à 10 salariés	Plus de 10 salariés
Code déclaré en DSN	1596	1597
Classification	Grille commune	Grille commune
Minima et petits déplacements	Accords régionaux	Accords régionaux
Thèmes de cette synthèse	Règles identiques	Règles identiques
Contributions liées à l'effectif	Régime des moins de 11 salariés	Régime à partir de 11 salariés

Sur les sujets traités ici (essai, préavis, maladie, congés, déplacements, durée du travail), les deux textes comportent des dispositions identiques. Ce qui change en pratique, c'est le champ, donc l'identifiant porté sur le bulletin et dans la DSN, et les obligations qui dépendent de l'effectif en dehors de la convention.

Champ d'application

Le rattachement se fait sur l'activité principale réellement exercée, pas sur le code APE, qui reste un indice statistique. Les entreprises du bâtiment se rangent pour l'essentiel dans les divisions 41 (construction de bâtiments) et 43 (travaux de construction spécialisés) de la nomenclature d'activités. Les entreprises de travaux publics (division 42) relèvent d'autres textes et d'une autre caisse.

L'effectif se décompte sur l'entreprise entière, toutes catégories confondues (ouvriers, ETAM et cadres), selon les règles du Code du travail : temps partiels au prorata, apprentis exclus du décompte, intérimaires pris en compte au prorata de leur présence. Le passage d'un texte à l'autre se constate sur

une période de référence, pas au jour le jour ; il se répercute dans le paramétrage de paie et dans la DSN.

Classification

La grille des ouvriers comporte quatre niveaux, subdivisés en positions, auxquels correspondent des coefficients. Le classement se fait sur des critères (contenu de l'activité, autonomie, initiative, technicité, formation et expérience), et non sur un intitulé de poste.

Niveau	Repère	Coefficients
Niveau I	Ouvriers d'exécution (positions 1 et 2)	150 et 170
Niveau II	Ouvriers professionnels	185
Niveau III	Compagnons professionnels (positions 1 et 2)	210 et 230
Niveau IV	Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe (positions 1 et 2)	250 et 270

Payer au-dessus du minimum ne dispense pas de classer correctement : la classification commande aussi l'accès à certains droits et sert de référence en cas de litige. Elle se revoit à chaque évolution réelle des fonctions.

Période d'essai

Le texte de 1990 fixait une durée très courte, alignée sur les usages. Depuis la loi du 25 juin 2008, une durée conventionnelle plus courte conclue avant cette loi ne s'impose plus : la DREETS retient donc le maximum légal de **2 mois** pour un ouvrier (article L1221-19 du Code du travail), **sans renouvellement** faute d'accord de branche étendu qui le prévoit (article L1221-21). La période d'essai ne se présume pas : elle doit figurer dans le contrat.

Pour rompre l'essai, l'employeur respecte le délai de prévenance légal (24 heures en deçà de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et un mois, deux semaines au-delà) et le salarié un délai de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

Durée du travail et heures supplémentaires

La durée de référence est de 35 heures par semaine. Le travail est en principe réparti sur cinq jours consécutifs, avec deux jours de repos consécutifs. Le travail du samedi ou du lundi est admis pour les travaux urgents ou continus, avec un repos compensateur d'égale durée.

Point	Règle
Contingent annuel	180 heures par salarié, 145 heures lorsque l'horaire est annualisé (accords nationaux du bâtiment de 1998, selon la FFB). Un accord d'entreprise peut fixer un autre volume.
Majoration	25 % pour les 8 premières heures supplémentaires de la semaine, 50 % au-delà.
Au-delà du contingent	Contrepartie obligatoire en repos, en plus de la majoration.
Décompte	À la semaine civile, sauf accord d'aménagement du temps de travail.

Les temps de trajet entre le dépôt et le chantier, les temps d'habillage et les heures effectuées pendant un arrêt technique chez un client sont les sources habituelles d'écarts. Un pointage fiable, signé ou horodaté, reste la meilleure protection.

Salaires minimaux

Les minima des ouvriers ne figurent pas dans le texte national : ils sont fixés par des accords régionaux (ou départementaux pour certaines conventions territoriales historiques) qui associent une valeur à chaque coefficient et revalorisés par avenant, en général une fois par an. Ce document ne reproduit volontairement aucune grille : une valeur recopiée sans sa date d'effet et sans son champ territorial induit plus d'erreurs qu'elle n'en évite.

- Le minimum conventionnel s'apprécie selon la classification réelle du salarié, pas selon l'intitulé de son poste.
- Le SMIC s'impose lorsqu'il dépasse le minimum de la grille.
- Les entreprises adhérentes d'une organisation signataire appliquent un avenant dès sa date d'effet ; les autres à compter de son extension par arrêté.
- Les grilles en vigueur figurent dans les accords publiés sur Legifrance et dans les fiches régionales du site btp-paies.fr.

Congés payés et caisse CIBTP

Toute entreprise du bâtiment est tenue d'adhérer à la caisse de congés payés compétente pour le territoire de son siège (articles D3141-12 et D3141-20 du Code du travail). C'est la caisse qui calcule les droits et verse l'indemnité au salarié ; l'entreprise cotise sur les salaires déclarés et remet les éléments d'activité.

- Acquisition : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, 150 heures valant un mois, dans la limite de 30 jours ouvrables.
- Période de référence du 1^{er} avril au 31 mars ; congés pris du 1^{er} mai au 30 avril suivant.
- Congé principal de 24 jours ouvrables, dont au moins deux semaines continues, et cinquième semaine prise à part.
- Supplément d'ancienneté versé avec l'indemnité : l'équivalent de 2 jours après 20 ans, 4 jours après 25 ans, 6 jours après 30 ans.
- Au départ du salarié, l'entreprise ne verse pas d'indemnité compensatrice : les droits restent gérés par la caisse.

Prime de vacances

L'ouvrier perçoit une prime égale à **30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables** du congé principal (2 jours par mois). Elle est subordonnée à **1 675 heures** de travail dans une ou plusieurs entreprises du BTP au cours de la période de référence (seuil ramené à 1 503 heures pour un horaire de 35 heures, selon Lefebvre Dalloz). Les absences pour maladie ne font pas perdre le droit. La caisse la verse avec l'indemnité de congés.

Petits déplacements

Le régime vise l'ouvrier non sédentaire qui se rend chaque jour sur un chantier et rentre le soir. Il repose sur cinq zones circulaires concentriques de 10 km, mesurées à vol d'oiseau à partir du siège ou d'une agence implantée depuis plus d'un an. Trois indemnités, de nature forfaitaire, en découlent.

Indemnité	Objet	Quand elle n'est pas due
Repas	Supplément de frais du repas pris hors de la résidence habituelle ; montant régional identique dans toutes les zones.	Repas pris à domicile, restaurant d'entreprise, repas fourni gratuitement.

Indemnité	Objet	Quand elle n'est pas due
Transport	Remboursement forfaitaire des frais de déplacement quotidiens, selon la zone.	Transport assuré ou payé par l'entreprise.
Trajet	Compensation de la sujétion que représente le trajet, selon la zone.	Logement gratuit sur le chantier ou à proximité.

Les montants par zone sont fixés par les accords régionaux. Les limites d'exonération fixées par l'URSSAF ne coïncident pas toujours avec ces montants : l'écart éventuel se réintègre dans l'assiette des cotisations.

Grands déplacements

L'ouvrier est en grand déplacement lorsque l'éloignement du chantier lui interdit de regagner chaque soir sa résidence, compte tenu des moyens de transport en commun. Il perçoit une indemnité journalière qui couvre le logement, la nourriture et les dépenses supplémentaires, pour tous les jours de la semaine, y compris les jours non travaillés s'il reste à la disposition de l'employeur. Elle ne se cumule pas avec les indemnités de petits déplacements.

Distance du chantier	Voyage de détente pris en charge
Jusqu'à 250 km	Chaque semaine
De 250 à 500 km	Toutes les deux semaines
De 500 à 750 km	Toutes les trois semaines
Au-delà de 750 km	Toutes les quatre semaines

Les heures de voyage effectuées hors de l'horaire de travail sont indemnisées à hauteur de 50 % du salaire horaire ; celles comprises dans l'horaire sont payées normalement (fiche DREETS, texte de 1990).

Arrêts pour intempéries

Le régime d'indemnisation des intempéries est organisé par le Code du travail (articles L5424-6 et suivants, D5424-7 et suivants). Lorsque les conditions atmosphériques rendent le travail dangereux ou impossible, l'employeur décide de l'arrêt du chantier, après consultation du CSE s'il en existe un. Les épisodes de canicule peuvent ouvrir droit au dispositif entre le 1^{er} juin et le 15 septembre lorsque le département est en vigilance orange ou rouge.

Point	Règle
Condition	Avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant l'arrêt.
Indemnité	75 % du salaire horaire, versée par l'employeur à l'échéance normale de la paie.
Délai de carence	La première heure d'arrêt n'est pas indemnisée, l'indemnisation part de la deuxième heure.
Limites	9 heures par jour, 45 heures par semaine, 55 jours par an.
Remboursement	L'employeur déclare les heures à la caisse CIBTP, qui le rembourse selon les règles du régime financé par la cotisation intempéries.

Les heures perdues peuvent être récupérées dans les conditions prévues par le Code du travail et par le texte, après information de l'inspection du travail. Sur le bulletin de l'ouvrier, l'arrêt apparaît sur une rubrique distincte d'une absence ordinaire : la confusion entre les deux est l'une des erreurs les plus fréquentes relevées en audit.

Maladie, accident et maintien de salaire

Le salarié prévient l'employeur dès que possible et justifie l'arrêt sous 48 heures. Le complément conventionnel suppose **3 mois d'ancienneté**, ramenés à 1 mois pour les moins de 25 ans et pour l'ouvrier qui a acquis des points de retraite dans le BTP au cours des dix dernières années. Il s'ajoute aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

Situation	Carence	Indemnisation
Maladie, accident de la vie privée	3 jours	100 % du 4e au 48e jour, puis 75 % du 49e au 90e jour
Accident du travail, maladie professionnelle, arrêt de 30 jours ou moins	Aucune	90 % du 1er au 15e jour, 100 % du 16e au 30e jour
Accident du travail, maladie professionnelle, arrêt de plus de 30 jours	Aucune	100 % du 1er au 90e jour
Accident de trajet	3 jours si l'arrêt dure 30 jours ou moins	Comme un arrêt de plus de 30 jours

Plancher légal. Quel que soit le texte, le salarié ayant un an d'ancienneté bénéficie au minimum du maintien prévu par l'article L1226-1 du Code du travail (90 % de la rémunération brute pendant 30 jours puis deux tiers pendant 30 jours, durées allongées avec l'ancienneté, délai de carence de 7 jours hors accident du travail et maladie professionnelle). On applique la règle la plus favorable, indemnités journalières déduites.

En Moselle, dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin, le droit local (article L1226-23 du Code du travail) peut conduire à un maintien plus favorable pour les absences courtes.

Prévoyance

Au-delà de la période de maintien conventionnel, les ouvriers bénéficient du régime de prévoyance de la branche, géré par le groupe PRO BTP, qui verse des indemnités journalières complémentaires puis, le cas échéant, une rente d'invalidité, et couvre le décès. Le même groupe gère la retraite complémentaire des salariés du BTP. Les points à surveiller en paie sont la date d'épuisement du maintien, la déclaration de l'arrêt à l'organisme dans les délais du contrat et le traitement social des prestations reversées au salarié.

Préavis

Ancienneté	Licenciement	Démission
Jusqu'à 3 mois	2 jours	2 jours
De 3 à 6 mois	2 semaines	2 semaines
De 6 mois à 2 ans	1 mois	2 semaines
Plus de 2 ans	2 mois	2 semaines

Pendant le préavis, l'ouvrier dispose d'heures pour rechercher un emploi : 4 heures pour un préavis de 2 jours, 12 heures pour 2 semaines, 25 heures pour un mois ou plus. Elles sont rémunérées en cas de licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de faute grave ou lourde.

Indemnité de licenciement

Le barème conventionnel des ouvriers du bâtiment est, dans la plupart des situations, moins favorable que le barème légal relevé en 2017. On calcule les deux et on retient le plus élevé ; en pratique, c'est presque toujours l'indemnité légale qui s'applique.

Indemnité légale. Elle est due à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompue (article L1234-9 du Code du travail) : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, un tiers de mois par année au-delà (article R1234-2). Le salaire de référence est le plus favorable entre la moyenne des 12 derniers mois et celle des 3 derniers mois (article R1234-4).

Fin de chantier. Le contrat de chantier ou d'opération (articles L1223-8 et L1223-9) peut être rompu à l'achèvement des travaux pour lesquels il a été conclu. La procédure de licenciement s'applique ; le texte prévoit l'information du CSE au moins 15 jours avant l'envoi des lettres et une priorité de réembauche d'un an, mentionnée dans la lettre, à condition que le salarié la demande dans les deux mois de son départ.

Départ et mise à la retraite

Départ volontaire. L'indemnité légale de départ à la retraite (article D1237-1 du Code du travail) est d'un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, un mois après 15 ans, un mois et demi après 20 ans et deux mois après 30 ans. Le salarié respecte un préavis.

Mise à la retraite. L'employeur ne peut mettre un salarié à la retraite qu'à partir de l'âge prévu par l'article L1237-5 du Code du travail, avec l'accord du salarié avant 70 ans. Le salarié perçoit au minimum l'équivalent de l'indemnité légale de licenciement (article L1237-7).

Comparez toujours le montant légal avec ce que prévoit la version du texte applicable à l'entreprise, et reprenez la règle la plus favorable au salarié.

Les contrôles à faire sur un bulletin

- L'IDCC porté sur le bulletin et dans la DSN (1596 ou 1597) correspond à l'effectif réel de l'entreprise, recalculé au moins une fois par an.
- Le niveau, la position et le coefficient figurent sur le bulletin et correspondent aux fonctions réellement exercées.
- Le salaire de base atteint le minimum régional du coefficient à la date d'effet de l'avenant.
- Les indemnités de repas, de transport et de trajet suivent la zone du chantier, et non une zone figée à l'embauche.
- Les heures d'intempéries sont isolées sur une rubrique propre et déclarées à la caisse.
- Le maintien de salaire démarre au bon jour (carence de 3 jours ou non selon le motif) et s'arrête au 90e jour.
- Aucune indemnité compensatrice de congés n'est versée au départ : le certificat de la caisse suffit.

Textes de référence

- Texte officiel : [IDCC 1596 sur Legifrance](#) ; [IDCC 1597 sur Legifrance](#).
- Code du travail, articles cités dans le document, sur Legifrance.
- Synthèses consultées pour la mise à jour : fiches de la DREETS, publications de la FFB, de la FNTP et de Lefebvre Dalloz, code.travail.gouv.fr.

Besoin d'aide sur votre paie BTP ?

btp-paies.fr établit les bulletins, la DSN et les déclarations aux caisses des entreprises du bâtiment et des travaux publics, à distance, partout en France. Envoyez-nous votre question ou une demande de contact :

Courriel : contact@btp-paies.fr

Téléphone : +33(0)7 82 52 20 32 ou +33(0)6 51 68 20 10

Site : btp-paies.fr/contact.html