

# Bâtiment et travaux publics : Guyane (ouvriers)

IDCC 2870

## Convention collective départementale du 25 novembre 2009

[Étendue par arr. 10 juin 2010, JO 18 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arr. ministériel portant son extension soit le 1<sup>er</sup> juill. 2010]

(Dénoncée par la CFE CGC par lettre du 16 oct. 2014)<sup>(1)</sup>

(1) Lettre de dénonciation de la CFE CGC du 16 octobre 2014 :

Par la présente, nous vous informons dénoncer la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane du 25 novembre 2009 (IDCC 2870).

Cette dénonciation, qui n'émane que d'une seule organisation syndicale signataire, n'a pas pour objet ni pour effet de remettre en cause le texte négocié par les partenaires sociaux.

Pour la bonne forme, nous vous précisons ne pas demander l'ouverture d'une renégociation de tout ou partie de cette convention.

Nous vous prions de croire à l'expression de nos sincères salutations syndicales.

Président de l'Union Régionale Guyane

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

SETBA ;

MEDEF Guyane ;

FRBTP Guyane ;

CAPEB SABTPG.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CDTG.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Préambule

Pour tout ce qui est traité, le présent accord annule et remplace l'intégralité des textes conventionnels de branche précédents : convention collective régionale du 8 décembre 1972 ; avenants successifs afférents.

### Titre 1er

#### Objet et champ territorial et professionnel d'application

##### Article 1.1 Objet

La présente convention collective régit sur l'ensemble du territoire du département de la Guyane, les rapports de travail entre employeurs et ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes.

Les parties aux présentes en demandent l'extension au département de la Guyane.

##### Article 1.2 Champ d'application

La présente convention collective engage tous les employeurs relevant des organisations professionnelles signataires ou venant à y adhérer, et tous les salariés ouvriers relevant des organisations syndicales signataires ou venant à y adhérer, dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes du département de la Guyane, qu'ils y soient établis ou qu'ils viennent y travailler.

Sont considérées à titre indicatif comme entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes au sens de l'alinéa précédent celles qui relèvent de la section F : Constructions et travaux de construction de la nomenclature 2008 NAF rév. 2 et qui suivent (classes et sous-classes).

41.20	Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels
42.11	Construction de routes et autoroutes
42.12	Construction de voies ferrées de surface et souterraines
42.13	Construction de ponts et tunnels
42.21	Construction de réseaux pour fluides
42.22	Construction de réseaux électriques et de télécommunications
42.91	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux
42.99	Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.
43.11	Travaux de démolition
43.12	Travaux de préparation de sites
43.13	Travaux de forages et sondages
43.21	Travaux d'installation électrique
43.22	Travaux de plomberie et d'installation de chauffage et de conditionnement d'air
43.29	Autres travaux d'installation n.c.a.
43.31	Travaux de plâtrerie
43.32	Travaux de menuiserie
43.33	Travaux de revêtement des sols et des murs
43.34	Travaux de peinture et vitrerie
43.39	Autres travaux de finition
43.91	Travaux de couverture
43.99	Autres travaux de construction spécialisés

En outre, le champ d'application pourra comprendre certaines industries et activités connexes ne relevant pas des classifications précédentes, mais dont la nature et la partie prépondérante de leurs activités les rattachent au secteur du bâtiment et des travaux publics, sous réserve de l'existence de conventions collectives du travail qui leur sont propres et applicables en Guyane.

La commission d'interprétation et de conciliation visée ci-après pourra se saisir de telles extensions au champ d'application.

## **Titre II**

### **Conclusion du contrat de travail**

#### **Article 2.1**

##### **Règles générales**

###### **Article 2.1.1**

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes doivent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre auprès de Pôle Emploi ou de toute association ou organisme agréé pour la gestion des offres et des demandes d'emplois.

Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

###### **Article 2.1.2**

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes ne peuvent pas occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un ouvrier qui bénéficie par ailleurs à la même époque d'un emploi effectif à temps plein dans des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L. 3121-10 et -34 du code du travail.

---

De même, un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé. Il en est de même à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

### **Article 2.1.3**

Lorsqu'un ouvrier est embauché sur un chantier, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise (siège social ou l'un de ses établissements) et non sur le chantier à défaut d'autre stipulation dans le contrat de travail.

### **Article 2.1.4**

Pour des raisons tant économiques que sociales il est du plus grand intérêt que la stabilité de l'emploi au sein des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes soit assurée dans toute la mesure du possible.

## **Article 2.2 Contrôle des aptitudes et des connaissances : épreuve préalable**

Au cas où une épreuve préalable serait exigée avant la prise d'effet du contrat, le temps passé à son accomplissement, qui ne doit pas dépasser une journée, est rémunéré au taux du salaire d'embauche qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application des titres IV et XIII de la présente convention.

## **Article 2.3 Documents à remettre à l'ouvrier**

### **Article 2.3.1**

L'employeur est tenu de remettre ou de faire remettre immédiatement à l'ouvrier lors de son embauchage l'un des documents suivants :

- un extrait individuel de registre unique du personnel qu'il certifie conforme ;
- une attestation d'emploi issue d'un carnet à souches numérotées ;
- un contrat de travail ou une lettre d'engagement qu'il certifie conforme en attestant de la date d'embauche.

### **Article 2.3.2**

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement comporte les mentions suivantes :

- la dénomination sociale ou les nom et prénom de l'employeur;
- l'adresse de l'employeur et, éventuellement, de l'établissement auquel sera rattaché l'ouvrier ;
- le numéro de code NAF et le numéro SIRET de l'employeur;
- les nom, prénom et adresse de l'ouvrier ;
- la nationalité de l'ouvrier et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification de l'ouvrier ou, à défaut, la date et le lieu de sa naissance ;
- la date et l'heure de l'embauche ;
- l'emploi, la qualification, le coefficient hiérarchique de l'ouvrier;
- le lieu habituel d'embauche ;
- compte tenu des particularités de la Guyane amenant les ouvriers à travailler sur l'ensemble du département quelque soit ce lieu habituel d'embauche, l'acceptation de mobilité de l'ouvrier et les conditions matérielles et financières détaillées offertes en contrepartie par l'employeur ;
- la convention collective du travail applicable ;
- la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article 2.4 ;
- le montant du salaire mensuel de l'intéressé correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de trente-cinq heures (soit un salaire mensuel calculé sur une base de 151,67 heures), avec l'indice de sa classification et la valeur du point en vigueur ;
- l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, et le montant du salaire mensuel effectif correspondant ;
- le mode de calcul du montant de la déduction pour chaque heure de travail non effectuée ;
- l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail<sup>(1)</sup> ;

<sup>(1)</sup> «Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession».

- 
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier sur lequel l'intéressé est embauché ;
  - la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
  - le nom des caisses de prévoyance et de retraite complémentaire où sont versées les cotisations.

Ce document doit être accepté et signé par les deux parties.

### **Article 2.3.3 Badge accès sécurité chantier**

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes devront fournir aux ouvriers embauchés le badge «accès sécurité chantier» émis par l'organisme émetteur désigné à la convention régionale du 19 novembre 2003 de lutte contre le travail dissimulé.

### **Article 2.4 Période d'essai**

Dans le cas d'une période d'essai, l'embauchage définitif d'un ouvrier n'est confirmé qu'à l'expiration de la période d'essai.

La période d'essai pour un ouvrier du BTP est fixée à un maximum de deux (2) mois, renouvelable dans les conditions de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail

Le temps de travail effectué par l'ouvrier pendant la période d'essai est rémunéré au taux mentionné sur la lettre visée à l'article 2.3 qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application des titres IV et XIII de la présente convention.

### **Article 2.5 Emploi de personnel temporaire**

Le recours à l'emploi de personnel temporaire ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur 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.

### **Article 2.6 Emploi de personnel sous contrat à durée déterminée**

L'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur 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.

### **Article 2.7 Égalité de traitement entre ouvriers français et étrangers**

Sans préjudice de l'application des dispositions du code du travail, les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes veilleront à assurer l'égalité de traitement, en l'absence de toute discrimination, entre les ouvriers français et étrangers, notamment en matière d'emploi et, de manière générale, de conditions de travail et de rémunération.

## **Titre III Durée et organisation du travail**

En vertu de la loi 2008-789 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, la primauté de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement est établie par rapport à la convention ou l'accord de branche en matière d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises et établissements peuvent donc conclure des accords collectifs dérogatoires à ce qui suit, dans les conditions fixées par le code du travail.

### **Chapitre III-1 Durée du travail**

#### **Article 3.1 Définition de la durée du travail**

La durée de temps de travail effectif individuel des ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et

---

activités connexes est fixée à 1600 heures normales pour l'année civile, soit 45,71 semaines multipliées par 35 heures.

Toutefois, pour l'octroi des avantages sociaux liés à réalisation individuelle d'un nombre d'heures de travail dans l'année, les heures non travaillées, assimilées à du travail effectif en application de dispositions légales, conventionnelles ou d'accords d'entreprise, s'ajoutent au nombre d'heures réellement effectuées par l'ouvrier.

La durée du travail dans l'entreprise est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur.

La durée du travail dont il est question dans le présent titre se définit comme étant le temps de travail effectif<sup>(2)</sup>, à l'exclusion des temps d'habillage et de déshabillage, de casse-croûte (sans préjudice des accords ou usages en vigueur dans les entreprises), et de trajet.

(2) Soit, selon la définition légale, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Des conventions de forfait en heures et en jours sur une base annuelle peuvent être passées dans les entreprises, conformément aux dispositions de la loi 2008-789 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, soit :

- (Point exclu de l'extension par arr. 10 juin 2010, JO 18 juin) en heures pour les cadres dans l'horaire collectif applicable, et pour les non cadres à autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps,
- en jours pour les cadres hors horaire collectif applicable et à autonomie d'organisation de l'emploi du temps, et pour les non cadres à autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

### **Article 3.2** **Horaire collectif - Affichage**

L'horaire de travail reste collectif au niveau de l'entreprise, de l'agence, de l'établissement, du chantier ou de l'atelier. Il est affiché sur les lieux de travail.

Par horaire collectif, il est entendu l'horaire de référence fixé au niveau de chaque entreprise, agence, établissement, chantier ou atelier, pour l'ensemble des ouvriers.

### **Article 3.3** **Consultation des représentants du personnel**

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, qui a lieu une fois par an, les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes doivent indiquer le ou les horaires hebdomadaires de travail envisagés, en précisant le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire, soit pour l'ensemble du personnel, soit pour la partie du personnel qui prendra ce jour de repos le samedi, l'autre partie le prenant le lundi ; mais, dans ce dernier cas, la liste du personnel travaillant le samedi ou le lundi est fixée en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des ouvriers concernés et de leurs contraintes familiales.

De telles informations sont données à titre indicatif, et les modifications éventuelles en cours d'année doivent faire l'objet également d'une consultation des représentants du personnel.

### **Article 3.4** **Contingent d'heures supplémentaires**

Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, après consultation des représentants du personnel et sans avoir besoin de demander l'autorisation de l'inspection du travail, dans la limite maximale du contingent légal, et à condition de ne pas dépasser les limites fixées à l'article 3.6 - Plafonds ci-dessous.

Au cours de la consultation des représentants du personnel, devront être préalablement examinées les possibilités d'organisation alternatives à de telles utilisations.

Si l'entreprise opte pour l'application de l'article 3.16 - Principes du présent titre, les discussions dans le cadre de l'accord avec les représentants du personnel porteront sur les heures supplémentaires.

### **Article 3.5** **Heures supplémentaires exceptionnelles**

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus, en demandant préalablement l'avis des représentants du personnel.

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Cette contrepartie obligatoire en repos intégra-

---

lement indemnisée, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera prise dans un délai maximum de deux mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article 3.6 ci-dessous.

### **Article 3.6 Plafonds**

Sauf dérogations éventuelles accordées par l'inspection du travail, les plafonds suivants ne peuvent être dépassés :

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser dix (10) heures ;
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut pas dépasser 46 heures, et en cas de modulation du temps de travail, 44 heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur le semestre civil ne peut pas dépasser 44 heures.

### **Article 3.7 Majoration pour heures supplémentaires**

Sous réserve de l'application de l'article 3.20 du présent titre, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :

- 25 p. 100 du salaire horaire effectif pour les huit premières heures supplémentaires, soit de la 36<sup>ème</sup> heure à la 43<sup>ème</sup> heure hebdomadaire ;
- 50 p. 100 du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième, soit à partir de la 44<sup>ème</sup> heure hebdomadaire.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 10 juin 2010, JO 18 juin) Selon la loi n° 2008-789, et à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le décompte des heures supplémentaires se fait sur des périodes d'une, deux, trois ou quatre semaines au choix de l'employeur, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.*

### **Article 3.8 Équivalences et dérogations permanentes**

Les équivalences prévues par l'article 5-9<sup>o</sup> du décret du 17 novembre 1936 sont supprimées.

Les dérogations permanentes prévues par l'article 5 de ce décret restent en vigueur, sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 3.4 du présent titre, mais en donnant lieu aux majorations pour heures supplémentaires citées à l'article 3.7 ci-dessus.

### **Article 3.9 Aménagement de l'horaire collectif**

L'horaire collectif de travail peut être aménagé au niveau de l'entreprise, de l'agence, de l'établissement, du chantier ou de l'atelier, par unité homogène de production pour faire face à des situations particulières ou exceptionnelles, aux fluctuations du volume d'activité de l'entreprise, aux conditions climatiques (intempéries), aux particularités des spécialités du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes ainsi que, le cas échéant, aux impératifs techniques pour la sauvegarde des matériels utilisés et/ou de la construction de l'ouvrage.

### **Article 3.10 Épargne de la rémunération des heures supplémentaires**

Un accord d'entreprise peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de 125 p. 100 pour les huit premières heures et de 150 p. 100 pour les heures suivantes.

Des accords d'entreprises peuvent établir les conditions d'ouverture et de fonctionnement de comptes épargne temps au profit de leurs salariés.

## **Chapitre III-2 Organisation du travail**

### **Article 3.11 Semaine de travail en cinq jours**

La semaine de travail des ouvriers des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes est fixée, en règle générale, à cinq jours consécutifs, sauf

— en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents en raison de la sécurité ou de la sauvegarde de l'outil ou de l'ouvrage ;

— en cas d'accord sur l'aménagement de l'horaire collectif sur quatre ou six jours dans la semaine en application de l'article 3.18 du présent titre, ou de mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine conformément à l'article 3.19 du présent titre, pour répondre à des situations particulières, exceptionnelles ou impératives.

Sous réserve de l'aménagement de l'horaire de travail pour répondre aux situations visées au précédent alinéa, le repos hebdomadaire a une durée de 48 heures correspondant à deux jours consécutifs de repos dont l'un est le dimanche, et l'autre le samedi, en priorité, ou le lundi.

Toutefois, lorsqu'un des deux jours de repos hebdomadaire tombera un jour férié ou le 1<sup>er</sup> mai, il ne donnera pas lieu à l'attribution d'un jour de repos supplémentaire.

### **Article 3.12 Exceptions à la semaine de travail en cinq jours**

En cas de circonstances imprévisibles ou de nécessités impérieuses liées au service, pour des travaux urgents en raison de la sécurité ou de la sauvegarde de l'outil ou de l'ouvrage les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes pourront faire travailler, totalement ou partiellement, leurs ouvriers une sixième journée dans la semaine.

Les conditions d'information et de consultation, de rémunération et de repos, pour de telles périodes seront traitées conformément aux dispositions légales en vigueur, et pourront être précisées ou aménagées par accords d'entreprises.

### **Article 3.13 Horaires individualisés**

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord pour répondre aux demandes des ouvriers, notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur une autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

### **Article 3.14 Horaires à temps partiel**

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être aménagés dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes dans les conditions prévues par la législation.

### **Article 3.15 Horaires applicables aux travaux pénibles**

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires applicables aux travaux pénibles ou insalubres, les ouvriers qui effectuent les travaux présentant un caractère de pénibilité énumérés ci-dessous bénéficient, suivant les cas, d'une ou plusieurs interruptions quotidiennes de travail égales à 10 p. 100 du temps de travail pénible effectué, selon des modalités fixées après consultation des représentants du personnel (et notamment du CHSCT s'il existe) et qui, le cas échéant, pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Ces interruptions sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif.

Les travaux concernés sont :

- utilisation manuelle d'outillage vibrant (marteau piqueur, brise-béton, perforateur, vibreur à ballast, outillage pneumatique) ;
- travaux dans plus de vingt-cinq centimètres d'eau ;
- travaux dans les égouts en service ;
- travaux sur échafaudages volants ;
- montage et démontage d'échafaudages volants, d'échafaudage de pied, de grues, de sapines à une hauteur supérieure de dix mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception ;
- travaux dans des excavations dont l'ouverture est inférieure à deux mètres et à une profondeur supérieure à six mètres ;
- travaux en souterrain pour percement de tunnels et galeries ;
- travaux dans l'air comprimé : tubistes, scaphandriers et plongeurs ;
- travaux exécutés par les applicateurs d'asphalte, rampistes derrière la répandeuse, ouvriers à la lance sur point à temps, lanceurs à mastic ;
- travaux exécutés par les piqueurs de grès, paveurs ;
- pose non mécanisée de bordures de trottoirs ;
- travaux exécutés sur pylônes métalliques pour l'installation et l'entretien des lignes aériennes ;

- 
- travaux dans les lieux à l'intérieur desquels la température est supérieure à 45 degrés ;
  - travaux exécutés à l'occasion d'opérations de nettoyage dans un site industriel lourd et exposant à l'inhalation de poussières ou travaux, nécessitant le port d'un masque.

### **Article 3.16 Principes d'aménagements dans l'organisation du travail**

L'entreprise peut opter pour le recours aux aménagements définis au troisième alinéa du présent article.

La mise en œuvre de ces aménagements, dont les principes sont fixés par les articles du présent sous-chapitre, nécessite l'avis favorable des représentants du personnel (accord du comité d'entreprise ou d'établissement, du CHSCT, et à défaut, des délégués du personnel) et, le cas échéant, pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Les discussions, dans le cadre de l'accord dont il s'agit, porteront sur :

- l'organisation du travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (art. 3.17) ;
- l'aménagement de l'horaire de travail sur quatre ou six jours (art. 3.18) ;
- la mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine (art. 3.19) ;
- la modulation des horaires de travail (art. 3.20) ;
- les heures supplémentaires (art. 3.4 et 3.5) ;
- la fixation de la période de prise des congés du 1<sup>er</sup> mai au 31 mars (art. 5.3).

Par ailleurs, le comité d'entreprise sera informé de l'amélioration de la productivité qui pourrait découler de la mise en œuvre des aménagements visés au troisième alinéa du présent article.

### **Article 3.17 Organisation du travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes**

Pour les raisons invoquées à l'article 3.9, le travail peut être organisé sur cinq jours dans la semaine, soit en deux ou trois équipes successives, soit en équipes chevauchantes.

Dans ce dernier cas, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail ou la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser trois heures.

L'organisation des équipes successives ou chevauchantes doit être prévue à l'avance, après consultation des représentants du personnel, et la liste du personnel composant ces équipes doit être affichée sur les lieux du travail.

Suivant les mêmes principes, l'horaire de travail peut être aménagé pour le personnel affecté à des activités de maintenance, d'entretien ou de dépannage.

Lorsque le travail est organisé par postes successifs, généralement trois postes et exceptionnellement deux postes, avec intervention ou non d'une équipe intermédiaire chargée d'opérations connexes, une interruption d'une demi-heure, comptée comme temps de travail et payée comme tel, est réservée au casse-croûte.

L'attribution éventuelle d'une prime de «casse-croûte» ou son équivalent en nature, dans le cas de travaux exécutés par postes successifs, relève des avenants relatifs aux négociations salariales.

La demi-heure pour casse-croûte est prise vers le milieu du poste de travail.

En cas d'impossibilité de la donner simultanément à tous les ouvriers, un système de relais est organisé.

### **Article 3.18 Aménagement de l'horaire de travail sur quatre ou six jours**

Pour les raisons invoquées à l'article 3.9, l'horaire collectif pourra être aménagé :

- soit sur quatre jours, pour un horaire qui n'excède pas la durée légale hebdomadaire, pour une période fixée en accord avec comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- soit six jours, pour un horaire qui excède la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux (48 heures sur une semaine, 44 heures sur douze semaines consécutives) pour une période fixée en accord avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, pendant laquelle le nombre de semaines où le travail est organisé sur six jours ne peut excéder huit semaines consécutives.

Le travail organisé sur six jours doit permettre au chef d'entreprise de faire face à ces situations impératives telles que, par exemple, des travaux urgents ou continus, ou des travaux dans des locaux où le public est admis.

Le chef d'entreprise fera appel en priorité aux ouvriers qui demandent à travailler sur six jours.

Si un accord avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec les délégués du personnel, a permis l'organisation du travail sur six jours dans la semaine, les ouvriers concernés, notamment ceux en grand déplacement, auront la possibilité de cumuler le repos compensateur acquis par le travail du sixième jour, de telle sorte qu'ils bénéficient jusqu'à cinq jours de repos consécutifs. Ces jours pourront être pris dans la semaine qui suit la fin de la période où le droit au repos aura été acquis et au plus tard obligatoirement dans un délai de deux mois.

---

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, l'aménagement prévu au présent article pourra faire l'objet d'un accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.

### **Article 3.19** **Mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine**

Pour les raisons invoquées à l'article 3.9, le chef d'entreprise peut mettre en place des équipes de suppléance de fin de semaine.

L'accord d'entreprise ou d'établissement nécessaire à la mise en œuvre des équipes de suppléance de fin de semaine précisera les situations évoquées ci-dessus et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes sera nécessaire, sans pouvoir excéder six mois afin que les ouvriers volontaires qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle ils retrouveront un horaire normal de travail.

Les ouvriers affectés provisoirement aux équipes de suppléance de fin de semaine bénéficieront des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle continue. Pour tenir compte de la répartition spécifique de la durée du travail de ces ouvriers, l'employeur pourra, après avis des représentants du personnel, adapter la mise en œuvre de la formation professionnelle continue. Il sera possible notamment de faire effectuer des heures de formation professionnelle en semaine, dans la limite maximale de deux jours. Ces temps de formation seront rémunérés conformément à la législation en vigueur.

Le temps de travail effectif du personnel affecté à ces équipes de suppléance pourra être de :

- 30 heures, soit trois fois 10 heures, pour le vendredi, le samedi et le dimanche, ou pour le samedi, le dimanche et le lundi ;
- ou de 24 heures, soit deux fois 12 heures, pour le samedi et le dimanche.

La rémunération s'effectue conformément à la législation en vigueur.

### **Article 3.20** **Modulation des horaires de travail**

Pour les raisons évoquées à l'article 3.9, le chef d'entreprise peut être conduit à moduler sur l'année civile la durée hebdomadaire du travail dans les conditions suivantes :

**1. Principe :** la modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de 35 heures par semaine, et correspond à un horaire annuel de référence de 1.600 heures, assorti d'un suivi trimestriel.

**2. Amplitude :**

La limite supérieure de la modulation est fixée à 47 heures hebdomadaires, sauf pour les cas exceptionnels de chantiers en grands déplacements sur sites isolés, où la limite supérieure est portée à 59 heures.

Dans tous les cas, la durée du travail hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives ne pourra jamais être supérieure à 44 heures.

La limite inférieure hebdomadaire de l'amplitude de modulation est fixée à zéro heure.

En cas d'activité, la durée d'une journée de travail ne pourra pas être inférieure à 4 heures.

Lorsque la limite annuelle est atteinte, l'employeur peut dispenser l'ouvrier de toute activité, ce dernier continuant à percevoir sa rémunération normale sur le restant de l'année.

**3. Rémunération :** la rémunération est lissée sur l'année, pour permettre à l'ouvrier de percevoir un revenu régulier. Le lissage est basé sur un horaire mensuel de 151,67 heures.

**4. Régime et traitement des heures, et repos compensateur :**

Le temps de travail effectué par l'ouvrier est comptabilisé individuellement sur l'année.

Comme prévu à l'article 4.4 ci-après, le décompte mensuel en est indiqué sur le bulletin de paye mensuel.

En fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de travail de 35 heures ouvrent droit à majoration, comptabilisées de la manière suivante :

- Les heures accomplies dans le contingent d'heures supplémentaires donnent lieu à majoration de 25 %, pouvant être remplacée par un repos compensateur.
- Les heures accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires donnent lieu à majoration de 50 % dans les entreprises de moins de 10 ouvriers, et de 100 % dans les entreprises de 10 ouvriers et plus, pouvant être remplacée par un repos compensateur.

Les heures supplémentaires définies dans le paragraphe précédent sont payées à l'achèvement de la période de

---

modulation<sup>(3)</sup>. Toutefois, des anticipations à l'approche de la fin de période de modulation peuvent être prévues par accords d'entreprises.

(3) Hors modulation, les heures supplémentaires sont comptées et payées selon la réglementation en vigueur et les dispositions de la présente convention.

## 5. Régularisation.

Un accord d'entreprise fixera les modalités de régularisation de la rémunération et du repos compensateur lorsqu'un ouvrier n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation.

Si enfin de période haute, la totalité de ces heures d'avance n'a pu être récupérée, la différence est reportée sur la période suivante.

En cas de licenciement pour motif économique ou pour fin de chantier et lorsque le chef d'entreprise n'a pas pu faire récupérer la totalité des heures non effectuées en deçà de 35 heures, les ouvriers bénéficieront des sommes acquises au titre de l'avance après déduction des charges sociales.

## 6. Programme indicatif.

La modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui doit faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise, du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes qui en sont dotées. Cette programmation peut être révisée en tant que besoin selon la même procédure.

Un accord d'entreprise fixera le délai minimal dans lequel les ouvriers doivent être prévenus des changements d'horaires.

## 7. Chômage partiel.

Un accord d'entreprise fixera la durée minimale de travail en dessous de laquelle l'entreprise sort du cadre de la modulation et peut à ce titre solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

## 8. Contrats à durée déterminée et intérimaire.

Dans l'hypothèse où l'entreprise serait amenée à faire appel à des ouvriers sous contrats à durée déterminée ou à des intérimaires, ces derniers suivraient automatiquement la modulation des horaires.

Les heures effectuées en plus ou en moins par rapport à l'horaire de référence sont comptabilisées à la fin de leur contrat ou mission, et la régularisation de leur paiement en sera alors faite.

# Titre IV

## Rémunération

### Article 4.1

#### Salaire mensuel

##### Article 4.1.1

#### Salaire mensuel

Le salaire mensuel constitue la rémunération des ouvriers du bâtiment et des travaux publics pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Le salaire mensuel est composé du salaire brut de base et de ses accessoires définis à l'article 4.1.3 ci-après.

Seules peuvent exister des primes versées pour des travaux occasionnels représentant des conditions de travail particulières, telles que les primes d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisance particulière fixées par les avenants relatifs aux négociations salariales, dont la négociation annuelle obligatoire.

Sous réserve des dispositions des alinéas 4.2.2 et 4.2.3 ci-dessous, seules les heures de travail effectif donnent lieu à la rémunération.

##### Article 4.1.2

#### Calcul du salaire mensuel

La rémunération des ouvriers de travaux publics est établie au mois, le salaire mensuel étant indépendant, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Pour un horaire de travail de référence de trente-cinq heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, le salaire mensuel de l'ouvrier est déterminé en multipliant l'indice de sa classification par la valeur du point en vigueur.

Pour les horaires hebdomadaires de travail supérieurs à trente cinq heures, il sera appliqué au taux horaire de référence de l'ouvrier un coefficient de majoration tenant compte du nombre des heures supplémentaires compris dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence, et des pourcentages de majoration correspondants.

---

### Article 4.1.3 Rémunération annuelle

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris :

- les congés payés ;
- la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles ;
- tous les éléments permanents du salaire.

En sont exclus les éléments suivants :

- les sommes versées au titre de l'intérressement des ouvriers, de la participation des ouvriers aux résultats de l'entreprise, et de l'épargne salariale ;
- les sommes constituant des remboursements de frais (notamment indemnités de déplacement..) ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1 ;
- les majorations prévues par les avenants relatifs aux négociations salariales pour travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ainsi que les majorations pour heures supplémentaires prévues par la présente convention collective pour récupération des heures perdues pour intempéries ;
- les indemnités ou primes versées dans le cadre des avenants relatifs aux négociations salariales en contrepartie de contraintes particulières de travail ;
- les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à celles plus favorables résultant d'accords d'entreprises (ou d'établissements) ou d'usages préexistants.

Il appartient à l'entreprise, en fin de chaque exercice civil, de vérifier que le montant total de la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus est au moins égal au minimum annuel correspondant au niveau de classement de l'ouvrier (classification, échelon).

Dans l'hypothèse où l'ouvrier n'aurait pas perçu l'intégralité du minimum annuel, une régularisation sera effectuée au plus tard à la fin du mois de janvier de l'année suivante.

L'entreprise s'engage à faire en sorte que ces éventuelles régularisations restent exceptionnelles.

L'ouvrier dont la rémunération est proche du minimum pourra demander par écrit à l'entreprise, au terme du premier semestre, d'examiner sa situation au regard du minimum qui lui est applicable.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classement ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue prorata temporis<sup>(4)</sup>.

(4) Les modalités de vérification du respect des minima mensuels sont étendues au cas des minima annuels : les périodes pendant lesquelles la rémunération est maintenue totalement ou partiellement par un tiers sont neutralisées pour effectuer la comparaison.

Le minimum annuel fait également l'objet d'un calcul prorata temporis pour les ouvriers employés à temps partiel, en fonction de la durée du travail convenue.

### Article 4.1.4 Prime de 13<sup>ème</sup> mois

Les ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes bénéficient, après deux années d'ancienneté dans l'entreprise et dès lors qu'ils y ont effectué 1.050 heures de travail ou plus dans l'année, d'une prime de 13<sup>ème</sup> mois calculée sur leur salaire de base mensuel.

La condition de l'ancienneté étant remplie, le montant de la prime est le suivant en fonction du temps de travail effectif accompli par l'ouvrier :

Inférieur à 1.050 heures : néant.

À partir de la durée annuelle du temps de travail effectif telle que définie dans l'article 3.1, soit 1.600 heures : 1 mois du salaire de base mensuel.

Entre 1.050 heures et 1599 heures de temps de travail effectif : proratisation d'un mois du salaire de base mensuel dans la proportion de : (temps de travail effectif) / (1.600 heures).

Le temps de travail effectif comprend le temps assimilé, soit :

les absences autorisées et rémunérées,

les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La prime de 13<sup>ème</sup> mois est versée avec la paye de décembre ; elle est assujettie aux cotisations sociales selon le régime en vigueur.

---

## **Article 4.2** **Déduction des heures non travaillées**

### **Article 4.2.1**

Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visées à l'alinéa 4.2.3 ci-dessous, sont déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes : pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise ou l'établissement, pour le mois considéré.

### **Article 4.2.2**

Les heures non travaillées par les ouvriers remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle selon les dispositions du titre V, chapitre V.1 de la présente convention, ne donnent pas lieu à déduction.

Lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, et uniquement dans ce cas, les heures d'absence seront assimilées à du travail effectif pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

### **Article 4.2.3**

Parmi les heures de travail non effectuées, sont indemnisées :

- les heures perdues par suite de chômage partiel, conformément à la réglementation et aux conventions en vigueur ;
- les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, ou pour maternité, dans les conditions prévues au titre VI.

Les heures rémunérées comme travail effectif, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel.

## **Article 4.3** **Travail au rendement, aux pièces, à la tache, au mètre, etc.**

En cas de travail au rendement, les principes suivants doivent être respectés :

- a) L'ouvrier doit toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant déterminé en application de l'article 4.7 de la présente convention.
- b) Son horaire de travail est celui de son atelier ou de son chantier.
- c) Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé.

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive, et la charge de travail supportée par les ouvriers doit être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des ouvriers.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du CHSCT ou du comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

- d) La bonne qualité doit être respectée dans l'exécution de tous les travaux.
- e) La rémunération au rendement ne peut avoir pour effet de priver les ouvriers des dispositions légales réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.
- f) Les conditions doivent en être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

## **Article 4.4** **Bulletin de paye**

Le bulletin de paye mensuel est soit délivré à chaque ouvrier sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, soit envoyé à l'adresse déclarée par l'ouvrier à l'entreprise.

Le bulletin de paye comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- a) Le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, son code NAF, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de sécurité sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués les dits versements.
- b) Le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon, le coefficient hiérarchique de l'ouvrier ;
- c) L'indice de sa classification, l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement.

---

segment, le salaire mensuel correspondant et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire.

- d) Le détail des heures de récupération, de nuit, du dimanche, etc.
- e) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités donnant lieu aux retenues légales.
- f) La nature et le montant des retenues légales et conventionnelles et l'indication des organismes auxquels elles sont versées, ainsi que le montant des charges patronales acquittées par l'employeur sur le salaire.
- g) Le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales.
- h) Le montant de la rémunération nette.
- i) Les retenues pour acomptes versés, etc.
- j) La somme nette due à l'ouvrier.
- k) La date du payement de la rémunération.
- l) Les dates de congés payés pris pendant la période de paye considérée ou la période précédent.
- m) Le décompte des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail, en totalisant chaque mois le nombre réalisé depuis le début de l'année civile ainsi que les droits acquis en matière de repos compensateur (nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé, notification de l'ouverture du droit à repos compensateur et du délai de prise de ce repos), cette dernière indication pouvant toutefois figurer sur un document annexé au bulletin de paye.
- n) L'état des heures effectuées dans le cas de modulation du temps de travail, et des jours RTT éventuellement acquis.
- o) L'intitulé de la présente convention.
- p) Une mention incitant l'ouvrier à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée.

#### **Article 4.5 Paye**

La paye est effectuée :

- soit par chèque barré ou autre titre nominatif de payement remis à l'ouvrier ou envoyé à l'adresse qu'il a déclarée à l'entreprise ;
- soit par virement à un compte bancaire ou postal, indiqué par l'ouvrier à l'entreprise.

Toutefois, en dessous du montant visé à article L. 3241-1 du code du travail, la paye peut être effectuée en espèce à l'ouvrier qui le demande.

La paye par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux de travail. Si, exceptionnellement, ces opérations ne peuvent être effectuées qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paye est faite au moins une fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus. Elle est perçue par l'ouvrier au plus tard à la date fixée par accord d'entreprise ; à défaut d'un tel accord, elle est perçue à la date butoir du 5 du mois N+1.

Des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en auront fait la demande, selon les dispositions prises par accord d'entreprise ; à défaut d'un tel accord, l'acompte est exigible le 16 du mois, pour un montant égal à un maximum de 50 % de la rémunération mensuelle nette

#### **Article 4.6 Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Conformément à la législation en vigueur, pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes.

En application du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de ratrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue aux articles L. 2241-1, -2 et -7 du code du Travail.

#### **Article 4.7 Salaires minimaux**

Les barèmes de salaires minimaux sont établis par la fixation d'une valeur de point qui, multipliée par les différents indices hiérarchiques, détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position, correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour étudier les conséquences que peut entraîner

---

l'évolution de la situation économique sur les barèmes de salaires minimaux.

Par ailleurs, ils se réunissent également au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1, -2 et -7 du code du Travail.

## **Titre V** **Jours fériés - Autorisations d'absence - Congés payés**

### **Chapitre V-1** **Jours fériés - Autorisations d'absence**

#### **Article 5.1** **Jours fériés**

##### **Article 5.1.1**

Les jours fériés désignés à l'article L. 3133-1 du code du travail, et auxquels s'ajoute le 10 juin - abolition de l'esclavage -, sont payés dans les mêmes conditions que le 1<sup>er</sup> mai comme le prévoit la loi.

##### **Article 5.1.2**

Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés visés à l'alinéa 5.1.1 tombent pendant les congés payés.

##### **Article 5.1.3**

Sous réserve des dispositions légales particulières à la journée du 1<sup>er</sup> mai et de celles de l'alinéa précédent, aucun paiement n'est dû aux ouvriers qui :

- ne peuvent justifier avoir accompli, dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, 200 heures de travail au minimum au cours des deux mois qui précédent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article L. 5424-11 du code du travail ;
- n'ont pas accompli à la fois le dernier jour du travail précédent le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ; toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédent le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ludit jour férié.

##### **Article 5.1.4**

Le chômage des jours fériés ne peut donner lieu à récupération au sens de l'article R. 3122-4 du code du travail.

##### **Article 5.1.5**

Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes fixent par accords spécifiques les modalités d'application de la journée de solidarité ; à défaut de tels accords, la journée de solidarité s'applique le Lundi de Pentecôte.

## **Article 5.2** **Autorisations d'absence**

Des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées aux ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes pour :

- 1. Se marier : 4 jours.**
- 2. Assister au mariage d'un de leurs enfants : 2 jours.**
- 3. Assister au mariage d'un de leurs petits-enfants : 1 jour.**
- 4. Assister aux obsèques de leur conjoint : 3 jours.**
- 5. Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : 3 jours.**
- 6. Assister aux obsèques de leur père, de leur mère : 3 jours.**
- 7. Assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents beaux-parents, d'un de leurs frères ou beaux-frères, d'une de leurs sœurs ou belles-sœurs, d'un de leurs petits-enfants : 1 jour.**
- 8. Chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L.1225 et s. du code du travail.**

---

Les dispositions de l'article 8.16 ci-après s'appliquent à la prise de certains de ces jours de congés spéciaux.

## **Chapitre V-2**

### **Congés payés**

Il est rappelé l'interdiction faite à l'ouvrier de travailler pour son employeur pendant ses congés payés.

Si l'employeur le demande, pour des raisons motivées de service, l'ouvrier peut accepter de suspendre ses congés ; son acceptation doit être préalable à sa reprise de travail, explicite et non équivoque.

#### **Article 5.3**

##### **Prise des congés payés**

La période de prise des congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante. Un accord d'entreprise pourra prévoir que cette période est fixée du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

Le point de départ des congés peut être situé un jour quelconque de la semaine. Le congé commence à courir à partir du premier jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

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 étaient pris par roulement.

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur sont communiqués à chaque ayant droit dès que possible. Un accord d'entreprise peut fixer les délais minima incompressibles de confirmation à l'ouvrier de sa date de départ en congé ; en l'absence d'un tel accord, ce délai est fixé à deux mois au moins avant le départ.

Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés et de leurs contraintes familiales qui devront être portés à la connaissance de l'employeur en temps utile.

Un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré pendant la durée de son congé payé.

#### **Article 5.4**

##### **Durée des congés payés**

Les ouvriers des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes ont droit à un congé payé dont la durée est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à un mois de travail par les articles L. 3141-4 et -5 du code du travail (150 heures de travail étant équivalentes à un mois de travail), sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement prévus à l'article 5.5 ou des jours d'ancienneté mentionnés au titre X ci-après.

#### **Article 5.5**

##### **Fractionnement des congés payés**

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales ou en application d'un avenant de spécialité, mais en cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins deux semaines consécutives, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles et des nécessités de la profession ou de l'entreprise.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégué, avec l'agrément des ouvriers.

#### **Article 5.6**

##### **Indemnité de congés payés / salaire horaire**

Le salaire horaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité totale de congé est le quotient du montant de la dernière paie normale et complète versée à l'ouvrier dans l'entreprise assujettie qui l'occupait en dernier lieu par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période ainsi rémunérée.

L'indemnité afférente au congé est, soit le produit du dixième du salaire horaire susvisé par le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, soit le dixième de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars).

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, le nombre d'heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, est porté à 195 heures.

---

### **Article 5.7** **Indemnité de congés payés / salaire mensuel**

La rémunération mensuelle prise en considération pour le calcul de l'indemnité totale de congé correspond à la dernière paie normale et complète versée à l'ouvrier, dans l'entreprise assujettie qui l'occupait.

L'indemnité afférente au congé est soit le produit du dixième de la rémunération mensuelle susvisée par le nombre de mois accomplis au cours de la période de référence, soit le dixième de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars). La méthode de calcul la plus favorable pour l'ouvrier est retenue.

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, 1,20 mois représente forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci a été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

### **Article 5.8** **Prime de vacances**

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1.050 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes.

Les heures indemnisiées au titre du régime de chômage partiel, dans la limite de 75 heures dans l'année de référence, sont prises en compte dans le quota des 1.050 heures de travail mentionnées au précédent alinéa.

Les ouvriers qui n'auront pas atteint, par suite de maladie, ce total de 1.050 heures au cours de l'année de référence, ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances, qui sera alors proratisée.

Le taux de la prime de vacances est de 30 p. 100 de l'indemnité de congé correspondant aux vingt-quatre jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de deux jours ouvrables de congés par mois de travail ou 150 heures de travail.

La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé.

### **Article 5.9** **Cinquième semaine de congés payés**

La cinquième semaine de congés est prise en tout ou partie selon les modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les ouvriers, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, cinq jours ouvrés sont assimilés à la cinquième semaine de congés, l'indemnité de congés devant toutefois, pour ces cinq jours ouvrés, être équivalente à six jours ouvrables de congés.

Pour permettre à la Caisse régionale de congés payés de verser aux intéressés cette partie de l'indemnité de congé, les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes doivent transmettre à la caisse de congés payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires, et notamment l'accord intervenu au sein de leur entreprise.

À défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois, entre les fêtes de Noël et de la Nouvelle Année.

Sauf nouvel accord d'entreprise, les dispositions du présent titre relatives à la durée des congés ne se cumuleront pas avec les dispositions ayant le même objet arrêtées par les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes antérieurement au 1<sup>er</sup> mars 1982, date de mise en application de l'accord collectif national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail.

L'application des articles 3.10 et 3.20 de la présente convention ne doit pas avoir pour effet de réduire les droits à congés payés et à la prime de vacances des ouvriers concernés.

## **Titre VI** **Maladie - Accident - Maternité**

### **Article 6.1** **Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail**

#### **Article 6.1.1**

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail. Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence, et lui faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

---

## **Article 6.1.2**

Toutefois, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le chef d'entreprise peut effectuer le licenciement de l'ouvrier qui se trouve en arrêt de travail pour maladie ou accident lorsqu'il est obligé de procéder à son remplacement avant la date présumée de son retour.

Ce licenciement ne peut intervenir que si l'indisponibilité totale de l'ouvrier est supérieure à quatre-vingt-dix jours au cours de la même année civile.

Dans ce cas, l'ouvrier bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne peut dépasser :

- soit trois mois après la fin de l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ;
- soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché, si celle-ci survient avant l'expiration, de ces trois mois.

L'ouvrier qui veut bénéficier de cette priorité doit en informer par écrit le chef d'entreprise ou son représentant en indiquant l'adresse à laquelle il sera possible de le joindre. Le chef d'entreprise ou son représentant doit avertir l'ouvrier dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

## **Article 6.1.3**

Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnels, dépassant trois mois, l'ouvrier doit prévenir le chef d'entreprise ou son représentant trois jours avant la date prévue pour son retour.

Il est également rappelé l'obligation de procéder à une visite au médecin du travail.

Lorsqu'un ouvrier est licencié pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels pour nécessité de remplacement, il doit percevoir les indemnités complémentaires dans les conditions prévues au présent titre, jusqu'à son rétablissement ou, au plus tard, jusqu'à l'expiration de la durée d'indemnisation.

## **Article 6.2 Indemnisation des arrêts de travail**

### **Article 6.2.1**

(Art. renvoyé à la négociation par arr. 10 juin 2010, JO 18 juin)<sup>(note)</sup>

(note) : Arrêté du 10 juin 2010 : «L'article 6-2-1, étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qui dispose qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison notamment de son âge, est renvoyé à la négociation.»

*En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes sont indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils justifient au moment de l'arrêt de travail :*

- pour les jeunes ouvriers âgés de moins de vingt-cinq ans et pour les apprentis sous contrat, d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- pour les ouvriers âgés d'au moins vingt-cinq ans, soit de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, soit d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise, s'ils ont au moins acquis 750 points de retraite C.N.R.O.<sup>(5)</sup>

(5) ou les mêmes droits calculés en termes d'équivalence selon le règlement de la C.N.R.O. acquis dans une institution de retraite adhérent à l'A.R.R.C.O comme ouvrier d'une entreprise de bâtiment ou de travaux publics.

calculés selon les dispositions prévues au règlement de cette institution, dans les dix dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

### **Article 6.2.2**

Pour l'application des dispositions de l'alinéa 6.2.1, par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

### **Article 6.2.3**

Les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa 6.2.1 ne sont pas exigées en cas d'indisponibilité supérieure à trente jours et due à un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et maladie professionnelles.

### **Article 6.2.4**

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, l'ouvrier doit :

- avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'alinéa 6.1.1
- justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'indemnisation est subordonnée à la possibilité, pour l'employeur, de faire vérifier la réalité de l'indisponibilité de l'ouvrier conformément à la législation en vigueur.

---

## **Article 6.3** **Modalités d'indemnisation**

### **Article 6.3.1**

L'indemnité est versée après un délai de trois jours d'arrêt de travail qui joue à chaque nouvelle indisponibilité, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa ci-dessous.

Ce délai n'est pas applicable lorsque l'indisponibilité est due à un accident ou une maladie couverte par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (à l'exclusion des accidents de trajet générant un arrêt de travail d'une durée inférieure ou égale à trente jours).

### **Article 6.3.2**

L'indemnité est calculée sur la base de 1/30<sup>e</sup> du dernier salaire mensuel précédent l'arrêt de travail, pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprend tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

### **Article 6.3.3**

L'indemnité complète les indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, toute autre indemnité ayant le même objet, perçue par l'ouvrier à l'occasion de son arrêt de travail (Mutuelles, CRCPBTP), dans les conditions suivantes :

#### **1. Pour un accident ou une maladie non professionnelle :**

- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé, pendant quarante-cinq jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'alinéa 6.3.1.
- jusqu'à concurrence de 75 p. 100 du salaire de l'intéressé, après ces quarante-cinq jours et jusqu'au quatre-vingt-dixième jour inclus de l'arrêt de travail.

#### **2. Pour un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :**

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à trente jours :
- jusqu'à concurrence de 90 p. 100 du salaire de l'intéressé du premier au quinzième jour d'arrêt ;
- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé après ces quinze jours et jusqu'au trentième jour inclus de l'arrêt de travail ;
- pour une indisponibilité supérieure à trente jours :
- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé du premier au quatre-vingt-dixième jour de l'arrêt de travail.

#### **3. Pour un accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :**

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à trente jours :
- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé pendant vingt-sept jours à partir de l'expiration du délai déterminé l'alinéa 6.3.1 ;
- pour une indisponibilité supérieure à trente jours :
- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé du premier au quatre-vingt-dixième jour d'arrêt.

---

## **Article 6.4** **Pluralité d'arrêts au cours d'une même année civile**

Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident, professionnel ou non, à plusieurs reprises au cours d'une même année civile, il ne peut exiger d'être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'alinéa 6.3.3.

Il en résulte notamment que l'indemnisation ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-dix jours au cours d'une même année civile.

---

## **Article 6.5** **Conditions de travail particulières aux femmes enceintes**

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

---

## **Article 6.6** **Indemnisation du congé de maternité**

Pour les ouvrières du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa 6.2.1 ci-dessus, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, sont indemnisées à 100 p. 100 du dernier salaire mensuel des intéressées - déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance - pendant une durée maximale de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après la date de celui-ci.

La durée postnatale est portée à 12 semaines en cas de naissances multiples ou de pathologie de la mère liée aux conditions d'accouchement.

## **Titre VII** **Liberté d'opinion - droit syndical - représentation du personnel**

### **Article 7.1** **Droit syndical et liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des moeurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement de discipline ou de licenciement.

De même, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, aucun ouvrier ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions des ouvriers ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un ouvrier comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les ouvriers peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

### **Article 7.2** **Participation aux instances statutaires**

Pour faciliter la présence des ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total dix jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gène sensible à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

### **Article 7.3** **Participation aux commissions paritaires nationales ou régionales**

Conformément à l'article L. 2232-3 et s. du code du travail, les dispositions suivantes sont arrêtées afin de faciliter

---

la participation des ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes aux réunions paritaires nationales ou régionales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées :

— une autorisation d'absence sera accordée à l'ouvrier 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 deux jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences de l'ouvrier 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. 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 indemnités, sur justificatifs, sur la base du tarif économique du moyen de transport. 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 indemnités sur la base de l'indemnité de repas "petits déplacements" du lieu de travail.

Le nombre des ouvriers bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à deux par réunion et par organisation syndicale représentative.

#### **Article 7.4 Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels**

Les organisations syndicales d'employeurs et d'ouvriers représentatives au plan régional participent à la gestion des organismes paritaires professionnels.

#### **Article 7.5 Délégués du personnel et comités d'entreprise**

La représentation des ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La représentation par les délégués du personnel fait l'objet du paragraphe ci-après.

La direction doit afficher les listes des candidats au moins quarante-huit heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes doit être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

De même, la subvention de fonctionnement au comité d'entreprise et le financement des œuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Moyens de fonctionnement des institutions représentatives du personnel IRP**

Le droit syndical doit s'adapter aux technologies de l'information et de la communication TIC.

Les bureaux mis à la disposition des IRP dans les entreprises doivent par conséquent disposer d'un matériel adapté aux TIC.

Les employeurs mettront à la disposition des IRP un local convenable, aménagé et doté d'un matériel moderne nécessaire à son fonctionnement. Un refus d'accès aux TIC par l'employeur peut constituer un délit d'entrave au droit syndical.

L'équipement minimal nécessaire du local est le suivant :

- Un micro-ordinateur
- Une imprimante/photocopieur/scanner
- Une ligne téléphonique indépendante + combiné téléphonique
- Un fax
- Une connexion Internet avec modem
- Des logiciels informatique/bureautique
- Des mobiliers de bureau adéquats

Dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes dépourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel bénéficient en outre des fournitures de bureau et des consommables nécessaires à leur fonctionnement, dans la limite du raisonnable.

L'entretien courant du matériel, sa maintenance, ses réparations et les changements de matériels défectueux ou incontestablement obsolètes, sont à la charge de l'employeur.

#### **Seuil de représentation du personnel**

Dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes dépourvues de comité d'entreprise, les seuils de présentation sont ainsi définis :

- 
- à partir d'un effectif de 9 salariés, comme calculé conformément à la réglementation : 1 délégué du personnel, et son suppléant,
  - à partir d'un effectif de 26 salariés, comme calculé conformément à la réglementation : 2 délégués du personnel, et leurs suppléants,
  - à partir d'un effectif de 45 salariés, comme calculé conformément à la réglementation : 3 délégués du personnel, et leurs suppléants.

## **Article 7.6**

### **Informations régulières des instances représentatives du personnel dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes**

#### **Article 7.6.1**

Dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes ou établissements, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel, est tenu informé et consulté, de manière régulière et permanente, par le chef d'entreprise ou son représentant sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, en vertu des attributions générales qui lui sont dévolues par la législation, en particulier dans le domaine économique. L'évolution de l'emploi prend en compte, dans la mesure où elles peuvent être prévues, les conséquences des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration.

La convocation aux réunions obligatoires prévues par la loi précise la nature de cette information qui sera développée par le chef d'entreprise ou son représentant au cours des réunions.

Par ailleurs, les représentants du personnel formulent toutes remarques au chef d'entreprise ou à son représentant s'ils estiment que cette information est de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement. Le chef d'entreprise ou son représentant étudie ces remarques et leur apporte une réponse au plus tard à la prochaine réunion.

Dans les entreprises ou établissements du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, en cas de carence de la représentation du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant fournira aux ouvriers une information régulière sur la situation de l'emploi, sous une forme et aux dates correspondant au mieux aux caractéristiques de l'entreprise et en tout état de cause à la fin de chaque trimestre.

#### **Article 7.6.2**

Pour apprécier les conséquences de la situation de l'entreprise ou de l'établissement sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, les représentants du personnel sont informés périodiquement au moyen, en particulier, des rapports annuels, semestriels ou trimestriels et, lorsqu'il est obligatoire, du bilan social, communiqués par le chef d'entreprise ou son représentant, en application des dispositions du code du travail.

Ces informations économiques et sociales relatives à la situation de l'entreprise ou de l'établissement doivent permettre aux représentants du personnel, d'une part, de dresser un constat de l'évolution de l'emploi au cours des douze mois précédents, d'autre part, d'appréhender cette évolution pour l'année à venir compte tenu des perspectives et enfin de donner un avis sur cette situation.

Pour cela, le chef d'entreprise ou son représentant remet des informations portant sur l'activité, notamment :

- le chiffre d'affaires, en faisant ressortir une ventilation selon les spécialités de l'entreprise lorsqu'il en existe plusieurs ;
- les bénéfices ou pertes constatées ; les résultats globaux de l'activité, en valeur et en volume ;
- la situation de la sous-traitance et de l'emploi de main-d'œuvre temporaire ;
- l'affectation, le cas échéant, des bénéfices réalisés ;
- les investissements, s'il y a lieu ;
- l'évolution de la structure et du montant des salaires.

Pour ce qui concerne l'année écoulée, et, en ce qui concerne l'année à venir :

- les perspectives économiques générales de l'entreprise en faisant, si nécessaire, ressortir les prévisions en fonction des spécialités de l'entreprise ;
- et, plus spécialement, l'évolution prévisible du carnet de commandes et du plan de charge de l'entreprise.

Les représentants du personnel des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes ou établissements qui participent aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et qui sont données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

---

---

### **Article 7.6.3**

Lorsque dans une entreprise ou un établissement, l'introduction de nouvelles technologies est susceptible d'avoir des conséquences importantes sur l'emploi, un plan d'adaptation est élaboré et transmis pour information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce plan d'adaptation s'efforcera d'une part, de prendre en compte les conséquences des mutations technologiques au regard de l'évolution de l'emploi, notamment la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel et, d'autre part, portera, si nécessaire, sur tous les renseignements utiles concernant les projets de licenciement économique. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les représentants du personnel seront régulièrement informés et périodiquement consultés sur la mise en œuvre de ce plan.

### **Article 7.6.4**

Par ailleurs, l'ensemble des catégories de personnels concernés seront informés de la mise en œuvre de nouvelles technologies dans l'entreprise ou l'établissement.

### **Article 7.6.5**

Les dispositions du présent article sont destinées à améliorer, dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes ou établissements, les connaissances que les représentants du personnel doivent avoir sur leur entreprise ou sur leur établissement afin de pouvoir apprécier et mesurer les conséquences d'une situation et exercer normalement leurs fonctions, dans l'objectif d'un dialogue social actif et productif.

Par ailleurs, ces dispositions sont applicables sans préjudice des autres attributions et prérogatives qui leurs sont reconnues par la législation notamment dans le domaine économique, financier et des technologies nouvelles.

## **Article 7.7 Protection post mandat des délégués du personnel**

Les délégués du personnel jouissent d'une protection post mandat d'une durée de 6 mois pour un mandat d'une durée de 2 ou 3 ans.

Cette protection est étendue à 12 mois lorsqu'ils ont exercé, en un ou plusieurs mandats consécutifs, une durée totale de mandat(s) de 4 ans ou plus.

## **Titre VIII Déplacements**

Conformément à l'article L. 3121-4 du Code du Travail, «le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.»

En revanche, le temps de trajet entre deux lieux de travail (entre le siège et un chantier, entre deux chantiers, entre la base vie et le chantier, etc.) constitue, à l'aller comme au retour, du temps de travail effectif. De même, un ouvrier en astreinte est en temps de travail effectif dès le début d'une intervention.

## **Chapitre VIII-1 Petits déplacements**

### **Article 8.1 Définition des petits déplacements, et objet des indemnités**

Le petit déplacement est défini comme la conséquence de la mobilité des lieux de travail des ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, qui les amène à se rendre quotidiennement sur les chantiers avant le début de la journée de travail, et à en revenir à la fin de la journée de travail.

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence de ces petits déplacements.

Le présent régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les trois indemnités professionnelles suivantes, qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires :

- 
- indemnité de repas (dite «prime de panier») ;
  - indemnité de frais de transport ;
  - indemnité de trajet.

### **Article 8.2 Modalités de calcul, et montants**

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires, et fixées en valeur absolue. Leur montant est déterminé périodiquement à l'échelon de la Guyane par la commission mixte paritaire de branche ; certaines parties du département entraînant des sujétions particulières pouvant toutefois voir fixés des taux supérieurs par accords d'entreprises.

### **Article 8.3 Bénéficiaires des indemnités de petits déplacements**

Bénéficient des indemnités de petits déplacements les ouvriers non sédentaires, pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur les chantiers.

Sont considérés comme ouvriers non sédentaires ceux qui sont occupés sur les chantiers, et non pas ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise.

Les indemnités de petits déplacements instituées par le chapitre VIII-1 du présent titre ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 du présent titre, l'ouvrier occupé dans les conditions définies au chapitre VIII-2 ci-dessous bénéficiant exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements.

### **Article 8.4 Point de départ des petits déplacements**

Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements est fixé à son siège social, ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.

Lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système prévu ci-dessus, et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux grands déplacements, le point de départ sera fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville, du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.

### **Article 8.5 Indemnité de repas**

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

### **Article 8.6 (d'origine) Indemnité de frais de transport**

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier, sur présentation d'un justificatif, pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

### **Article 8.6 (nouveau) Indemnité de frais de transport**

*Mod. par Avenant 30 juin 2016, non étendu, applicable dès sa signature<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FRBTP Guyane ;*

*MEDEF Guyane.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*FO.*

---

*L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail.*

*En revanche, sont exclus du versement de l'indemnité de frais de transport :*

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant*
- les salariés logés par l'employeur dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;*
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.*
- les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour convenance personnelle*

#### **Article 8.7 (d'origine)** **Indemnité de trajet**

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujexion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

#### **Article 8.7 (nouveau)** **Indemnité de trajet**

*Mod. par Avenant 30 juin 2016, non étendu, applicable dès sa signature<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FRBTP Guyane ;  
MEDEF Guyane.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;  
FO.*

*L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser sous une forme forfaitaire la sujexion que représente pour l'ouvrier la nécessité et le temps passé pour se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.*

*L'indemnité de trajet sera due au salarié quels que soient les moyens utilisés par ce dernier pour se rendre sur les chantiers (moyens personnels, transport en commun ou transport organisé par l'employeur).*

#### **Article 8.8**

##### **Détermination des modalités de calcul et du montant des indemnités de petits déplacements**

Les modalités de calcul et les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont forfaits et fixés en valeur absolue selon les règles suivantes :

#### **Article 8.8.1** **Indemnité de repas**

Les modalités de calcul et le montant de l'indemnité de repas, qui est la même quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier, sont fixés par accord paritaire régional

Les entreprises, si elles le souhaitent, peuvent utiliser un système de titres restaurant.

#### **Article 8.8.2** **Indemnité de frais de transport**

Les modalités de calcul et le montant journalier, qui est un forfait, sont fixés, par accord paritaire régional, en valeur absolue, de telle sorte qu'il indemnise les frais de voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone dans laquelle se situe le chantier.

#### **Article 8.8.3** **Indemnité de trajet**

Les modalités de calcul et le montant sont fixés, par accord paritaire régional, en valeur absolue de telle sorte que le forfait qui indemnise la sujexion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, soit évalué en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la zone où se situe le chantier.

---

## **Chapitre VIII-2**

### **Grands déplacements**

#### **Article 8.9**

##### **Définition du grand déplacement**

Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille dans un chantier dont l'éloignement rend difficile, dans des conditions normales de sécurité de trajet, la possibilité de regagner chaque soir le lieu de résidence qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche.

Ne sont pas visés par le présent chapitre :

1. Les ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes engagés pour être occupés en déplacement continu dans les chantiers mobiles, tels que chantiers routiers, chantiers de pose de lignes de transport de courant électrique, chantiers de voies ferrées, dont le cas fait l'objet d'un avenant de spécialité. Toutefois, à défaut d'avenant de spécialité, les dispositions du présent chapitre leur sont applicables.
2. Les ouvriers déplacés avec leur famille par l'employeur et aux frais de ce dernier.

#### **Article 8.10**

##### **Définition de l'indemnité journalière de grand déplacement et de son montant**

L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé.

Le montant de ces dépenses journalières, basée sur l'occupation d'une chambre individuelle avec confort, dans la mesure où les conditions locales d'hébergement le permettent, comprennent :

- a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
- b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou en cantonnement ;
- c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer, est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement qu'il vivra dans un cantonnement, déciderait de se loger et/ou de se nourrir en dehors dudit cantonnement, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers qui y vivent lui sera attribuée.

#### **Article 8.11**

##### **Jours pour lesquels le remboursement total ou partiel des dépenses supportées est obligatoire**

Le remboursement des dépenses définies à l'article 8.10 est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux de travail.

Il est dû également à l'ouvrier victime d'un accident ou malade qui continue d'engager sur place des dépenses de repas et de logement, jusqu'à son rapatriement à sa résidence, autorisé par son médecin traitant, de concert, s'il y a lieu, avec le médecin désigné par l'employeur.

Dans les 24 heures suivant cette autorisation, l'employeur en est informé par l'intéressé.

Pendant la durée des congés payés et celle des voyages périodiques, seuls les frais de logement dans la localité continuent à être remboursés, sous réserve de justification d'une dépense effective.

Il en est de même en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier de l'ouvrier blessé ou malade jusqu'à autorisation de son rapatriement dans les conditions mentionnées au paragraphe 2 du présent article.

Dans ce cas, et pendant toute la durée de l'hospitalisation, une indemnité journalière égale à deux fois la valeur du point est versée par l'employeur à l'intéressé en vue de le rembourser de ses menus frais supplémentaires.

#### **Article 8.12**

##### **Indemnisation des frais et temps de voyage de l'ouvrier envoyé travailler en grand déplacement par son entreprise**

L'ouvrier du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit du siège social vers un chantier ou inversement, soit d'un chantier vers un autre chantier, reçoit, indépendamment du remboursement de ses frais de transport :

1. Pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.
2. Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 p. 100 de son salaire horaire, sans majoration ni prime, compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise.

---

L'ouvrier indemnisé dans les conditions précisées ci-dessus qui n'est pas déjà en situation de grand déplacement bénéficie de l'indemnité journalière de grand déplacement à compter de son arrivée au lieu du déplacement jusqu'à son départ du même lieu.

### **Article 8.13** **Périodicité des voyages de détente et remboursement des frais de transport**

Le voyage de détente est défini comme la faculté offerte à l'ouvrier de rentrer périodiquement à son domicile.

Les frais de transport en commun engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre dans la localité où il a déclaré résider au moment de son embauchage, à condition qu'il y ait conservé une résidence, et pour revenir au lieu de son travail sont remboursés dans les conditions prévues ci-après.

Suivant l'éloignement de cette localité, et sauf aménagement particulier, pour une meilleure fréquence, convenu entre l'employeur et l'intéressé, il est accordé :

— un voyage aller et retour toutes les semaines pour les chantiers situés sur le Littoral ;

— un voyage aller et retour toutes les deux semaines pour les chantiers de l'Intérieur, sur sites isolés ;

Les frais de transport de l'ouvrier lui sont dus, quand il se rend dans la localité visée au premier alinéa.

### **Article 8.14** **Temps passé en voyages périodiques**

En cas de voyage périodique, le temps nécessaire au trajet est indemnisé au taux normal du salaire dans la mesure où il excède neuf heures, soit à l'aller, soit au retour.

À l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article 8.13, l'ouvrier du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes doit pouvoir passer quarante-huit heures dans son lieu de résidence.

Si pour passer quarante-huit heures de repos à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, l'ouvrier doit, en accord avec l'employeur, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant.

### **Article 8.15** **Absences légales et conventionnelles et voyages périodiques**

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, l'ouvrier du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes a droit à une absence correspondant à celles prévues à l'article 5.2.

Si pour passer ce temps net d'absence à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, l'ouvrier doit, en accord avec l'employeur, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant.

L'absence donne lieu aux avantages prévus aux articles 8.11 (alinéa 4) et 8.13.

L'ouvrier qui, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, bénéficie d'un congé ou d'une autorisation d'absence, peut, sur sa demande et après accord avec son employeur, faire coïncider un voyage périodique avec ce congé ou cette absence, de telle sorte que son temps d'absence soit prolongé d'une durée égale à celle de ce congé ou de cette absence, les dispositions de l'article 8.14 du présent chapitre demeurant applicables.

## **Titre IX** **Rupture du contrat de travail**

### **Article 9.1** **Préavis**

#### **Article 9.1.1**

En cas de rupture du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai de préavis que doit respecter, selon le cas, l'employeur ou l'ouvrier, est fixée comme suit<sup>(6)</sup> :

(6) hors contrats à dispositions spécifiques

a) En cas de licenciement :

- de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours,
- de 3 à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 semaines,
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois,
- plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois.

b) En cas de démission :

- 
- de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours,
  - de 3 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 semaines,
  - au-delà de 2 années d'ancienneté : 1 mois pour les ouvriers.

#### **Article 9.1.2**

En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'a pas observé ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

#### **Article 9.1.3**

En cas de faute grave, le licenciement ou le départ de l'ouvrier peut être effectué immédiatement, sous réserve des formalités légales, sans que les dispositions ci-dessus aient à être respectées.

### **Article 9.2 Heures pour recherche d'emploi**

Les heures concernées par ce qui suit doivent effectivement être consacrée par le bénéficiaire à une recherche active d'emploi.

#### **Article 9.2.1**

Pendant le préavis, l'ouvrier licencié ou démissionnaire est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter de son travail pour pouvoir rechercher un nouvel emploi, dans les limites suivantes :

- délai de préavis égal à 2 jours : 4 heures de travail,
- délai de préavis égal à 2 semaines : 12 heures de travail,
- délai de préavis égal ou supérieur à 1 mois : 25 heures de travail.

Pour les ouvriers à temps partiel, les durées ci-dessus sont réduites proportionnellement à la durée de travail qu'ils effectuent, rapportée à la durée légale ou à la durée pratiquée dans l'entreprise, si elle est inférieure.

#### **Article 9.2.2**

Les heures pour rechercher un nouvel emploi sont prises en fonction des nécessités du service, par modules à définir alors au cas par cas, avec possibilité de cumul en fin de période, mais toujours en fonction des nécessités du service.

Aucune indemnité n'est due par l'employeur si les heures pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'ouvrier.

### **Article 9.3 Indemnité de licenciement**

#### **Article 9.3.1**

En cas de licenciement non motivé par une faute grave, l'employeur verse à l'ouvrier qui, au moment de son départ de l'entreprise, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la Sécurité sociale, ni d'un régime assimilé, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :

- à partir de deux ans et jusqu'à dix ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la onzième année dans l'entreprise.

#### **Article 9.3.2**

En cas de licenciement pour cause économique, les taux d'indemnité sont identiques.

Le salaire mensuel considéré est le même que celui pris en compte pour l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement de l'ouvrier concerné.

### **Article 9.4 Définition de l'ancienneté**

Pour l'application des dispositions de l'article 9.3 ci-dessus, on entend par ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise la définition donnée à l'article 10.1 ci-après.

---

## **Article 9.5** **Définition du salaire de base de l'indemnité de licenciement**

### **Article 9.5.1**

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus ou, en cas d'absence, qui auraient dû être perçus au cours des trois derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le douzième de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois.

### **Article 9.5.2**

Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications à caractère aléatoire ou exceptionnel. Les primes annuelles sont prises en compte à hauteur d'un douzième.

### **Article 9.6**

#### **Documents à remettre par l'employeur à l'ouvrier lors de son départ de l'entreprise**

En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier, l'employeur est tenu de lui délivrer, lors de son départ de l'entreprise :

- son certificat de travail,
- son certificat de congés payés,
- l'attestation nécessaire à l'inscription aux A.S.S.E.D.I.C. et le cas échéant, l'attestation d'activité ouvrière (sécurité sociale),
- tous autres documents prescrits par la réglementation en vigueur (passeport formation, etc.).

### **Article 9.7**

#### **Licenciements pour fin de chantier**

### **Article 9.7.1**

En cas de licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal, selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, en application de l'article L. 1236-8 du code du travail, le chef d'entreprise ou son représentant informe et consulte les représentants du personnel (comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, délégués du personnel s'il en existe), dans un délai de quinze jours avant l'envoi des lettres de notification du licenciement aux ouvriers concernés.

Cette information et cette consultation ont lieu au cours d'une réunion dont l'ordre du jour précise l'objet. À cette occasion, le chef d'entreprise ou son représentant remet aux représentants du personnel les indications suivantes :

- la date d'achèvement des tâches des ouvriers concernés;
- le nombre d'ouvriers concernés en distinguant ceux pouvant éventuellement être réembauchés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, par mutation ou reclassement interne ;
- le nombre d'ouvriers dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à dix-huit mois ;
- le nombre d'ouvriers engagés sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;
- les mesures telles que recours à la formation professionnelle continue, susceptibles de permettre le reclassement des ouvriers dans l'entreprise ;
- les mesures envisagées pour faciliter le reclassement hors de l'entreprise des ouvriers qui devront effectivement licencier.

### **Article 9.7.2**

Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure prévue aux articles L. 1232, L. 1233, L. 1234 afférents du code de travail.

### **Article 9.7.3**

Les ouvriers licenciés pour fin de chantier pourront bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les ouvriers concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

---

#### **Article 9.7.4**

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux compressions d'effectifs qui, par leur nature ou leur ampleur exceptionnelle, dissimulent des motifs économiques et comportent notamment le licenciement d'un personnel permanent (encadrement, spécialistes).

### **Titre X Ancienneté**

#### **Article 10.1 Définition**

On entend par ancienneté :

- le temps pendant lequel ledit ouvrier a été employé dans l'entreprise de façon ininterrompue, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors Guyane, quels qu'aient été ses emplois successifs, et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ;
- la durée des interruptions pour
  - a) périodes militaires obligatoires ;
  - b) maladie, accident, maternité ;
  - c) congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles prévues au titre V ci-dessus.

Il est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté la succession de contrats de contrats de diverse nature sur un même poste (intérim, CDD, etc.).

Les contrats à durée de chantier entrent dans le calcul de l'ancienneté, même s'il y a eu interruption entre eux.

#### **Article 10.2 Prime d'ancienneté**

— La prime d'ancienneté telle que définie antérieurement aux présentes<sup>(7)</sup> sera, à compter de leur application, considérée comme un droit acquis faisant l'objet d'une rémunération différentielle au bénéfice des salariés présents à l'effectif. Cette rémunération différentielle est basée sur l'ancienneté acquise au moment de cette application, et égale à 1 % du salaire de base par année d'ancienneté acquise à concurrence de 16 années au total, une année entamée étant considérée comme entière.

*(7) soit, en vertu de l'avenant du 11 mai 1982 à la convention collective des ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes du département de la Guyane signée le 8 août 1972 et modifiée et complétée par avenant du 26 décembre 1975 :*

- 3 ans d'ancienneté : prime de 3 %,
- 6 ans d'ancienneté : prime de 6 %,
- 9 ans d'ancienneté : prime de 9 %,
- 12 ans d'ancienneté : prime de 12 %,
- 15 ans d'ancienneté et au-delà : prime de 15 %.

— La prime d'ancienneté telle que définie antérieurement aux présentes n'est plus applicable aux nouveaux salariés embauchés après la date d'application.

— L'ancienneté est désormais rémunérée selon les conditions fixées à l'article 10.3 ci-après.

— Pour faciliter la négociation des accords d'entreprises afférents, le seuil de représentation du personnel est abaissé tel que l'article 7.5 ci-dessus le mentionne.

Des accords d'entreprises peuvent maintenir en l'état le régime antérieur de l'ancienneté<sup>6</sup> tant pour les salariés présents à l'effectif que pour les nouveaux salariés.

#### **Article 10.3 Jours de congés d'ancienneté - Modalités de calcul et d'octroi**

— La prime d'ancienneté telle définie antérieurement aux présentes est remplacée, conformément aux dispositions de l'article 5.4 ci-dessus, et sauf accords d'entreprises la maintenant en l'état tant pour les salariés présents à l'effectif que pour les nouveaux salariés, par l'octroi de jours d'ancienneté selon les modalités ci-après :

- 5 ans de présence dans l'entreprise, ou 10 ans continus dans la profession : 2 jours
- 10 ans de présence dans l'entreprise, ou 15 ans continus dans la profession : 3 jours
- 15 ans de présence dans l'entreprise, ou 20 ans continus dans la profession : 4 jours
- 20 ans de présence dans l'entreprise, ou 25 ans continus dans la profession : 5 jours
- 25 ans de présence dans l'entreprise, ou 25 ans continus dans la profession : 6 jours
- Un délai de carence de 6 mois, calculé sur l'année civile, est établi pour apprécier le caractère continu de la

---

présence dans la profession et pour tenir compte des périodes intermédiaires entre deux emplois.

— Les jours de congés d'ancienneté ainsi définis ouvrent droit à la prime de vacances établie dans l'article 5.8 ci-dessus.

— Les salariés des entreprises entrant dans ce nouveau régime bénéficient obligatoirement d'accords d'intéressement tel que l'article 15.6 ci-après le mentionne.

## **Titre XI**

### **Retraite complémentaire et régime de prévoyance**

#### **Article 11**

##### **Retraite complémentaire et régime de prévoyance des ouvriers**

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes sont tenus de respecter : **en ce qui concerne les ouvriers :**

— l'accord du 13 novembre 1959 modifiant et codifiant l'accord du 13 mai 1959 instituant le régime de retraite complémentaire des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, lui-même modifié par accord du 13 février 1997, et étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 1992 ;

— l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, étendu par arrêté ministériel du 25 janvier 1974 ;

dans les conditions prévues par ces accords et en fonction de leur champ d'application professionnel particulier qui doit être pris en compte pour l'adhésion des entreprises de bâtiment, de travaux publics, et de leurs activités connexes à la Caisse régionale de retraite du bâtiment et des travaux publics (CRRBTP) et à la Caisse régionale de prévoyance du bâtiment et des travaux publics (CRPBTP), gérées administrativement par l'Association de retraite et de prévoyance du bâtiment et des travaux publics des Antilles et de la Guyane (ARPBTPAG).

Pour ce qui concerne les entreprises et établissements dont les activités sont connexes ou complémentaires au bâtiment et aux travaux publics, la caisse de retraite complémentaire à adopter est l'IGRC, *et la prévoyance est à assurer par une institution établie en Guyane (Termes exclus de l'extension par arr. 10 juin 2010, JO 18 juin).*

## **Titre XII**

### **Formation professionnelle**

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes sont tenus de respecter :

— l'accord national du 25 mai 2004 relatif au financement de la formation étendu par arrêté du 13 mars 2005 ;

— l'accord national du 13 juillet 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, dont le champ d'application couvre les départements d'outremer, ainsi que ses avenants : n° 1 du 21 septembre 2004 relatif aux forfaits horaires dans le cadre de la professionnalisation, étendu par arrêté du 23 août 2005 ; n° 2 du 11 janvier 2005 relatif aux forfaits horaires dans le cadre des contrats de professionnalisation, étendu par arrêté du 13 juillet 2005 ; n° 3 du 11 janvier 2005 relatif au champ d'application, étendu par arrêté du 4 juillet 2005 ; n° 4 du 7 juillet 2005 relatif aux forfaits horaires et modalités de prise en charge par l'OPCA des actions organisées dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;

— l'avenant du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage, étendu par arrêté du 3 mai 2005, étendu aux départements d'outremer ;

— l'avenant du 13 juillet 2004 relatif aux 6 axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans le BTP, étendu par arrêté du 3 mai 2005, étendu aux départements d'outremer ;

— l'accord du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti, étendu aux départements d'outremer ;

— l'accord du 13 juillet 2004 relatif aux missions, à l'organisation, au fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du BTP, et l'avenant du 13 juillet 2004 relatif à la participation des ouvriers aux CPNE et CPREF, étendu par arrêté du 28 décembre 2004, étendus aux départements d'outremer.

Les articles qui suivent ne font que résumer ou reprendre des points des textes des dits accords et avenants, et ne peuvent être considérés comme exhaustifs.

Enfin, il est rappelé que l'OPCA est, pour toutes les entreprises de la branche, l'AREF Antilles-Guyane.

#### **Article 12.1**

##### **Orientations générales**

Les parties signataires du présent accord arrêtent les 3 grandes orientations générales suivantes :

— la personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets de l'ouvrier, et la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences de l'ouvrier dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise. La personnalisation et la professionnalisation sont au cœur des évolutions et de l'impulsion que les parties signataires veulent donner à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience VAE au travers de cet accord ;

— l'adaptation de la formation aux possibilités et aux aspirations des ouvriers et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises. Dans cette perspective, l'AREF interviendra sur l'offre de formation ;

— l'engagement de l'ouvrier et de l'employeur basé sur l'entretien professionnel.

## **Article 12.2**

### **Observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes**

Les parties signataires décident la création d'un observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes.

L'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes est placé sous l'égide de la commission paritaire régionale de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

## **Article 12.3**

### **Contrat de professionnalisation**

Les parties signataires du présent accord confirment que la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les professions du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions définies à l'alinéa précédent peut être portée à un maximum de 40 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en CDI pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives du bâtiment et des travaux publics.

## **Article 12.4**

### **Période de professionnalisation**

Les parties signataires du présent accord donnent aux périodes de professionnalisation, l'objectif de contribuer

— à favoriser l'évolution professionnelle des ouvriers concernés ;

— à la mise en œuvre de démarches de progrès par la gestion prévisionnelle des compétences au sein des entreprises ;

— à capitaliser les unités de formation et les expériences successives.

Elles demandent à l'AREF en particulier d'intervenir sur l'offre de formation pour que celle-ci propose des modules cohérents, professionnels, relativement courts et construits dans une logique de capitalisation progressive.

## **Article 12.5**

### **Tutorat**

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le secteur pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises.

Le tutorat a pour fonctions principales d'accueillir, d'accompagner l'intégration des nouvelles recrues au sein des entreprises et de transmettre les compétences dans l'acte de travail.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises sera encouragée, les contenus et les modalités de formation des tuteurs seront ajustés aux attentes des employeurs et des ouvriers.

### **Article 12.6**

#### **Dispositions financières relatives aux contrats et périodes de professionnalisation**

Les parties signataires affirment que les contrats et périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des bénéficiaires. À cette fin, il est décidé qu'une priorité de prise en charge sera accordée par l'AREF aux contrats et périodes de professionnalisation qui auront été précédés d'une évaluation individuelle visant à déterminer la nature et la durée des actions de formation permettant l'atteinte des objectifs visés.

### **Article 12.7**

#### **Droit individuel à la formation DIF**

Dans le bâtiment, les travaux publics et les industries et activités connexes, le DIF mis en œuvre à l'initiative de l'ouvrier en accord avec son employeur a pour première priorité d'accompagner l'ouvrier dans la réalisation de son projet de promotion. Le DIF permet à l'ouvrier en seconde priorité de bénéficier d'actions de formation à l'acquisition d'une qualification ou de perfectionnement de ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, tout ouvrier employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans. Pour les ouvriers à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout ouvrier employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 31 décembre 2004. Pour les ouvriers à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé pro rata temporis.

Les ouvriers sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Chaque ouvrier est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

### **Article 12.8**

#### **Financement de la formation professionnelle par les entreprises occupant au moins 10 ouvriers**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes occupant au moins 10 ouvriers doivent consacrer tous les ans 1,60 % de la masse salariale au financement de la formation professionnelle continue. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,9 % affectés au financement du plan de formation ;
- 0,5 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche ;
- 0,2 % affectés au financement du congé individuel de formation.

### **Article 12.9**

#### **Financement de la formation professionnelle par les entreprises occupant moins de 10 ouvriers**

Les entreprises artisanales du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes inscrites au répertoire des métiers et employant moins de 10 ouvriers doivent verser leur contribution au financement de la formation professionnelle continue au FAF-SAB.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, cette contribution est fixée à 0,9 % et calculée sur l'assiette des salaires incluant l'incidence des congés payés. Elle est composée comme suit :

- 0,64 % affectés au financement du plan de formation ;
- 0,008 % affectés au financement du congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- 0,252 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche.

### **Article 12.10**

#### **Maître d'apprentissage**

De tradition et compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes s'acquièrent notamment dans les actes réels de travail.

Ces métiers au niveau des ouvriers et des compagnons professionnels s'exercent presque exclusivement sur chantiers qui présentent autant d'ouvrages différents que de prototypes techniques.

La réussite d'un jeune en formation dépend pour beaucoup de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dont il bénéficiera en entreprise.

C'est dire que l'action du maître d'apprentissage dans la formation de l'apprenti sur chantiers ou à l'atelier est fon-

---

damentale.

Il en va de même pour les responsables de stages qui accueillent des lycéens et des étudiants en périodes de formation en entreprise ou en stage et des tuteurs qui forment des jeunes en contrat de professionnalisation ainsi que tous stagiaires en période d'application en entreprise.

C'est pourquoi la profession décide de développer la capacité des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages, des périodes de formation en entreprise, en particulier des jeunes sous contrat d'apprentissage.

Les organisations d'employeurs et d'ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes prennent des mesures nécessaires pour améliorer les compétences des maîtres d'apprentissage et pour améliorer les conditions d'exercice de leur mission et leur reconnaissance.

Les partenaires sociaux traduisent cette ambition par la mise en œuvre de 4 actions complémentaires et indissociables. Ces actions sont obligatoires dans le cadre de la formation des apprentis du secteur du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes. Elles sont recommandées dans les autres situations de formation des jeunes :

- formation des maîtres d'apprentissage à leur mission ;
- validation de leurs compétences par le titre de «Maître d'apprentissage confirmé» ;
- engagement de l'ouvrier désigné maître d'apprentissage, de son employeur et de l'apprenti par la signature de la charte professionnelle, annexée au contrat d'apprentissage ;
- reconnaissance de l'importance de la mission et de l'engagement par une indemnité décidée dans le cadre des conventions collectives ou d'une politique d'entreprise.

L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit, soit au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné, soit à l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est négocié paritaire au niveau régional.

La compétence est attestée par la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé.

L'engagement moral mutuel de l'employeur, de l'ouvrier qu'il a désigné maître d'apprentissage et de l'apprenti est consigné au bas de la charte établie dans les accords précités.

## Article 12.11 Axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage

Il est défini 6 axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes :

**Qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes :** permettre aux jeunes de réussir leur formation dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, en évitant les échecs dus à leur engagement mal préparé dans une section ou dans un contrat d'apprentissage et en mettant en perspective leur devenir professionnel.

**Qualité de l'accueil et de la formation des jeunes :** créer les bases d'une formation de qualité dans les entreprises, générer une plus grande implication des chefs d'entreprise, responsabiliser plus fortement les ouvriers maîtres d'apprentissage tout en reconnaissant leur mission et en la promouvant.

**Qualité de l'accueil et de la formation en CFA :** renforcer la qualité des enseignements professionnels ; d'élever le niveau de professionnalisme des enseignants, de développer plus fortement leurs liens avec les entreprises et leurs capacités à prendre en compte les réalités du travail des apprentis et des lycéens effectuant des périodes de formation en entreprise.

**Qualité des examens :** faire fonctionner les jurys comme ils le doivent, en réunissant les conditions matérielles d'accompagnement nécessaires à la participation des employeurs et des ouvriers à toutes les phases qui les concernent ; permettre à la profession de participer à la production de sujets d'épreuves; rassembler les moyens pour que les épreuves professionnelles permettent d'apprécier les compétences en rapport avec les exigences du diplôme, du titre ou du certificat préparés ; accompagner la mise en œuvre du CCF (contrôle en cours de formation).

**Qualité de l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage :** créer des conditions supplémentaires de réussite, d'une part, du contrat d'apprentissage et, d'autre part, de l'entrée des jeunes dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes ; cet axe de progrès vise aussi à la socialisation et au développement personnel des jeunes.

**Qualité de l'intégration professionnelle :** la profession s'engage à encourager les jeunes formés aux métiers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes à rester dans le bâtiment, les travaux publics et les industries et activités connexes.

---

## **Article 12.12** **Statut de l'apprenti**

Il est rappelé que les minima des rémunérations des apprentis sont portés aux taux figurant dans le tableau ci-après, en % du SMIC ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable :

Année d'apprentissage	< 18 ans	18 ans ≤ 20 ans	≥ 21 ans
1 <sup>ère</sup> année	40 %	50 %	55 %
2 <sup>ème</sup> année	50 %	60 %	65 %
3 <sup>ème</sup> année	60 %	70 %	80 %

Les partenaires sociaux rappellent que les apprentis, lorsqu'ils sont en entreprise, ont les mêmes droits et avantages que les ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes fixés par les conventions collectives régionales ou nationales et, le cas échéant, par les accords d'entreprise ou d'établissement, notamment en ce qui concerne les indemnités de repas et de déplacements.

Les apprentis bénéficient d'un certain nombre d'autres avantages, comme (non limitatif) : les aides au logement, la couverture complémentaire santé, etc.

Leur formation doit intégrer la préparation du brevet de sauveteur-secouriste du travail SST.

## **Article 12.13** **Dédit - formation**

Des clauses de dédit formation peuvent être conclues entre employeurs et ouvriers des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes.

## **Titre XIII** **Classification des ouvriers**

### **Article 13.1** **Classifications et coefficients**

*Mod. par Accord 16 juill. 2014, étendu par arr. 10 janv. 2015, JO 7 fév., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CGPME Guyane ;*

*FRBTP Guyane.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT-FO ;*

*CFTC ;*

*CDTG ;*

*UTGUYANE.*

La classification adoptée pour les ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane et les coefficients afférents sont les suivants :

(Tableau précédent remplacé par Accord 16 juill. 2014, étendu)

Niveaux et positions		Coefficients
OE1	Ouvrier d'exécution niveau I - position 1	158
OE2	Ouvrier d'exécution niveau I - position 2	164
OP1	Ouvrier professionnel niveau II - position 1	166
OP2	Ouvrier professionnel niveau II - position 2	169
OC	Ouvrier compagnon niveau III - position unique	174
MO	Maître ouvrier niveau IV - position unique	180
MCE1	Maître chef d'équipe niveau IV - position 1	192
MCE2	Maître chef d'équipe niveau IV - position 2	220

## Note importante

Le coefficient de chaque niveau et position est le minimum applicable dans la branche à ce niveau et à cette position.

L'employeur peut faire varier à la hausse ce coefficient, dans une mécanique d'ouverture de plage résultant d'une négociation individuelle sur le salaire de l'ouvrier.

Le contenu des postes et des fonctions correspondant aux niveaux et positions est détaillé dans les tableaux ci-après.

Niveau - Position	Contenu de l'activité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, adaptation et expérience
NI - P1 (OE1)	Travaux élémentaires à partir de directives précises	Contrôle constant	Sans mise en œuvre de connaissances particulières	Simple adaptation aux conditions générales de travail
NI - P2 (OE2)	Travaux sans difficultés particulières à partir de directives simples	Contrôle fréquent. Initiatives élémentaires. Responsable de la bonne exécution de ses travaux.	Première spécialisation dans l'emploi, acquise par pratique ou apprentissage	Initiation professionnelle
NII - P1 (OP1)	Travaux courants de sa spécialité à partir de directives générales	Contrôle ponctuel. Initiative dans le choix des moyens. Responsable de la bonne exécution de ses travaux.	Connaissances techniques de base de son métier. Connaissance et respect des règles professionnelles, et des contraintes liées à l'environnement de son travail.	Formation professionnelle reconnue (diplôme de niveau V EN), ou expérience équivalente.
NII - P2 (OP2)	Travaux de sa spécialité à partir de directives. Possibilité d'aides.	Contrôle de bonne fin. Autonomie dans la réalisation de son travail. Responsable de la bonne exécution de ses travaux.	Respect des règles de l'art. Analyse en prise en compte des contraintes liées à l'environnement de son travail.	Formation professionnelle reconnue (diplôme de niveau V EN), ou expérience équivalente ou acquise à la position précédente
NIII (OC)	Travaux de son métier à partir de directives (pouvant impliquer la lecture et la tenue de documents d'exécution), et organisation de ceux d'aides appelés le cas échéant à l'assister.	Autonomie dans sa spécialité. Rend compte à sa hiérarchie. Responsable de la bonne exécution de ses travaux.	Très bonnes connaissances professionnelles dans sa spécialité ; et une certaine connaissance des techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue (diplôme de niveau IV EN), ou expérience équivalente. Peut transmettre son expérience, et tutorer éventuellement des apprentis ou de nouveaux embauchés.
NIV (MO)	Travaux complexes de son métier, et organisation de ceux d'aides appelés le cas échéant à l'assister	Autonomie et initiative très larges. Rend compte à la maîtrise. Responsable de la bonne exécution de ses travaux	Parfaite maîtrise de son métier, et technicité affirmée. Capacité à diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue (diplôme de niveau IV EN), et/ou solide expérience. Capacité d'adaptation, au moyen d'une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

Niveau - Position	Contenu de l'activité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, adaptation et expérience
NIV - P1 (MCE1)	Travaux complexes de son métier, et organisation du travail et conduite de l'équipe d'ouvriers appelée à l'assister	Autonomie et initiative très larges. Missions de représentation correspondantes. Rend compte à la maîtrise.	Parfaite maîtrise de son métier, et technicité affirmée. Capacité à diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue (diplôme de niveau IV EN), et/ou solide expérience. Capacité d'adaptation, au moyen d'une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
NIV - P2 (MCE2)	Travaux les plus délicats de son métier à partir de directives d'organisation générale, ou organisation du travail et conduite, de manière permanente, d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux	Autonomie et initiative très larges ; responsabilités dans la réalisation des travaux. Missions de représentation auprès des tiers. Rend compte à la maîtrise.	Parfaite maîtrise de son métier, et technicité affirmée. Connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.	Formation professionnelle reconnue (diplôme de niveau IV EN), et/ou très solide expérience. Adaptation constante, au moyen d'une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

## Article 13.2

### Guide pour la classification

#### **A**

#### **Nouvelle classification**

La nouvelle classification comporte quatre niveaux de qualification correspondant à huit positions hiérarchiques, et il n'y a pas de concordance entre les nouveaux et les anciens coefficients hiérarchiques.

Le classement des ouvriers doit s'opérer à partir des définitions générales des niveaux tenant compte des quatre critères suivants :

- contenu de l'activité ;
- autonomie et initiative ;
- technicité ;
- formation, adaptation et expérience.

Un tableau récapitulant ces critères figure dans la nouvelle classification afin de faciliter le classement des ouvriers.

Ce tableau peut être lu :

— horizontalement : dans un même niveau ou position, les quatre critères se complètent, sans priorité ni hiérarchie entre eux ;

— verticalement : il révèle une gradation de valeur des critères entre les différents niveaux.

Les définitions des niveaux constituent l'élément essentiel de classement de chaque ouvrier.

Les caractéristiques principales des emplois de chaque niveau et l'apparition progressive des critères de classement dans la grille sont les suivants :

#### **Niveau I - Position 1 :**

Travaux de simple exécution.

Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier ou en atelier.

Niveau d'accueil des ouvriers sans formation, ni spécialisation.

#### **Niveau I - Position 2 :**

Travaux simples, sans difficultés particulières.

Initiatives élémentaires.

Première spécialisation dans leur emploi, avec ou sans initiation professionnelle.

L'initiation professionnelle, définie par l'article 3.3, s'entend notamment du fait pour un ouvrier d'avoir régulièrement préparé dans une entreprise un diplôme de niveau V de l'éducation nationale, et à l'issue du cycle de formation de s'être présenté à l'examen, sans l'avoir obtenu.

---

## Niveau II - Positions 1 et 2 :

À ce niveau, apparaissent les notions :

- de spécialité (travaux courants, connaissances techniques de base du métier, respect des règles professionnelles) ;
- de diplôme professionnel de base ou expérience équivalente (niveau V de l'éducation nationale).

## Niveau III - Position unique :

Exécution des travaux délicats du métier et solides connaissances professionnelles.

La notion d'autonomie apparaît à ce niveau.

Ces ouvriers peuvent être assistés de salariés des niveaux précédents ou de même niveau. Dans ce cas, il s'agit d'aides dont l'intéressé guide le travail, et non pas d'une équipe que l'intéressé a la responsabilité hiérarchique de diriger.

Peuvent également être prises en considération de façon ponctuelle, la notion de représentation simple et celle de transmission de leur expérience (assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés).

Le non-exercice du tutorat ne saurait être un motif de refus de classement au niveau III. Le tutorat se définit par référence aux dispositions légales et conventionnelles en matière d'apprentissage et de formation par alternance : le tuteur suit les activités de quatre jeunes au plus (tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus), tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise compte tenu de ses responsabilités particulières, mais avec la disponibilité nécessaire. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation ou de suivi et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

## Niveau IV

Ce niveau comporte deux positions pour lesquelles il existe deux filières :

- emplois de haute technicité, supposant la parfaite maîtrise de leur métier (filière a) ;
- conduite habituelle d'une équipe dans la spécialité (filière b).

Apparaissent à ce niveau, pour les deux positions et les deux filières :

- les notions d'adaptation aux techniques et équipements nouveaux et de diversification des connaissances professionnelles ;
- la connaissance de techniques connexes : doit être considérée la connaissance proprement dite plus que la mise en œuvre de ces techniques.

Les salariés de ce niveau peuvent être appelés à mettre en valeur leur capacités d'animation et d'organisation.

## Niveau IV - Position 1 :

Filière a : travaux complexes de leur métier nécessitant une technicité affirmée.

Filière b : organisation du travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et conduire de cette équipe.

## Niveau IV - Position 2 :

Filière a : travaux les plus délicats de leur métier.

Filière b : conduite et animation permanente d'une équipe.

Ce niveau comporte également une position unique non numérotée, réservée au maître ouvrier.

Cette position est destinée à offrir une étape de classification à des ouvriers très qualifiés, mais pas encore en mesure de devenir chef d'équipe.

## B Comment reclasser les ouvriers

À l'exclusion de tout autre critère, le reclassement des ouvriers doit s'opérer comme suit :

- prendre en compte leurs compétences et la nature des fonctions réellement exercées dans l'entreprise ;
- confronter ces éléments aux définitions générales des quatre niveaux et huit positions ;
- se référer au tableau récapitulant les critères de classement ainsi qu'au lexique ci-après ;
- ne pas entraîner de diminution du salaire effectif des ouvriers ;
- ne pas prendre en compte la rémunération actuelle pour déterminer le niveau de classement.

Les entreprises devront se conformer à l'esprit de l'accord : le système de classification qu'il institue étant fondé sur

---

des critères différents du précédent, il n'y a pas lieu de rechercher de concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients. De ce fait, il convient de prêter une attention particulière au reclassement en tenant compte de l'acquis professionnel des ouvriers dans leur emploi.

L'expérience et la qualification acquises par les ouvriers dans l'entreprise et reconnues par leur classement actuel sont des éléments importants qui doivent être pris en compte pour le reclassement.

Ainsi, peut-on considérer que les ouvriers qualifiés, dans la grille actuelle, ne seront pas reclassés en dessous du niveau II.

Dans le même ordre d'idées, les ouvriers possédant la parfaite maîtrise de leur métier, acquise et exercée dans l'emploi qu'ils occupent, et reconnue dans leur classement actuel, ne doivent pas être reclassés à des niveaux impliquant une moindre technicité.

De manière générale, l'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement dans l'entreprise au niveau considéré quel qu'il soit, lorsque le salarié a acquis la technicité requise par l'emploi.

### **C Procédure de reclassement**

1. Dans le cas d'un ouvrier qui, au moment du classement occupe provisoirement des fonctions moins importantes dans l'attente d'une nouvelle affectation correspondant à son emploi précédent, il sera tenu compte de ce dernier.
2. La mise en œuvre de la nouvelle classification doit donner lieu à une réunion préalable spécifique avec les délégués du personnel de l'entreprise.

Au cours de cette réunion, l'employeur présente l'orientation générale de l'entreprise pour le reclassement et donne une réponse motivée aux questions des délégués du personnel portant sur les problèmes généraux et les particularités d'application de la mise en œuvre.

À la demande des délégués du personnel, une deuxième réunion peut être tenue.

3. L'employeur devra informer l'ouvrier de son nouveau classement par écrit au moins un mois avant l'entrée en vigueur de sa nouvelle classification. Cette notification, en tant que de besoin, donne lieu à un reçu contre décharge qui n'enlève pas pour autant au salarié la possibilité d'une contestation ultérieure du classement notifié.

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, l'ouvrier peut demander à l'employeur un examen de sa situation ; dans un délai d'un mois, l'employeur devra faire connaître sa décision à l'ouvrier au cours d'un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

### **D Suivi de l'application dans l'entreprise**

Examen régulier des problèmes généraux et des particularités d'application de la nouvelle grille de classification :

- par les représentants du personnel selon leurs attributions (comité d'entreprise, délégués du personnel, s'ils existent) ;
- à l'occasion de la négociation annuelle prévue par l'article L. 132-27 du code du travail.

Le plan de formation tient compte de ces avis en vue de proposer des stages de formation qualifiante, si nécessaire ; en concertation avec les représentants du personnel, notamment les C.H.S.C.T., des programmes d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en œuvre.

### **E Prise en compte des diplômes professionnels bâtiment**

Lors de leur entrée dans l'entreprise et à tout moment en fonction de l'évolution de leur formation, les ouvriers titulaires d'un diplôme professionnel bâtiment, quelle qu'en soit la date d'obtention, seront classés comme suit :

#### **C.A.P., B.E.P., C.F.P.A. (1) : niveau II :**

- période probatoire maximum neuf mois après leur classement ;
- période réduite à six mois pour les ouvriers ayant une expérience antérieure d'entreprise (notamment apprentissage et formation en alternance) ;
- au terme de cette période, selon les aptitudes et capacités professionnelles du salarié, reconnaissance de ce classement ou classement dans un niveau supérieur.

#### **B.P., B.T., Bac technologique ou professionnel (2) : niveau III :**

- période probatoire maximum dix-huit mois après leur classement ;
- période réduite à neuf mois lorsque le diplôme a été acquis par la formation continue à la demande de l'employeur ;

- 
- au terme de cette période, selon les aptitudes et capacités professionnelles du salarié, classement en niveau IV ;
  - si le diplôme est acquis par formation continue à l'initiative du salarié, la période probatoire est également de neuf mois ; au terme de celle-ci, le classement en niveau IV s'effectue dans la limite des emplois disponibles.

Il est précisé qu'il s'agit des diplômes en vigueur à la date de signature de l'accord. Les diplômes institués postérieurement par l'éducation nationale, les titres homologués en application de la législation sur l'enseignement technologique, les formations à certains métiers, n'aboutissant pas à des diplômes ou titres, seront pris en compte par avenant au présent accord.

## **F Évolution de carrière**

L'employeur est tenu de procéder à un examen particulier des possibilités d'évolution de carrière des ouvriers dans la limite des besoins et possibilités de l'entreprise :

- au plus tard deux ans après leur entrée dans l'entreprise ;
- par la suite, selon une périodicité biennale.

Le résultat de cet examen sera communiqué individuellement au salarié concerné.

Cela concerne non seulement les ouvriers de niveau IV, dont les possibilités évolutives vers des qualifications supérieures, notamment vers des postes relevant de la classification des E.T.A.M. doivent être régulièrement examinées, mais également les emplois de tout niveau de la présente classification, y compris ceux de niveau I, position 1.

Dans un but de promotion, les ouvriers peuvent occasionnellement effectuer des tâches d'un niveau ou d'une position supérieurs :

changement de qualification dès que ces tâches sont exécutées de façon habituelle.

Ouvrier occupé à des travaux relevant de plusieurs niveaux ou positions : classement dans la position hiérarchique la plus élevée.

## **G Lexique**

### **Critères de classement**

#### **Adaptation :**

Faculté de l'ouvrier à maîtriser son activité et sa situation de travail, en fonction de son niveau de classement.

#### **Autonomie :**

Degré de liberté dont l'ouvrier dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail.

#### **Contenu de l'activité :**

Nature et degré de difficulté des travaux à exécuter.

Éventuellement autonomie de l'ouvrier dans le cadre de cette exécution.

#### **Expérience :**

Pratique du métier consistant pour l'ouvrier en un acquis lui ayant fourni des connaissances professionnelles.

#### **Formation :**

Ensemble des moyens éducatifs, scolaires et professionnels mis en œuvre pour préparer l'ouvrier à l'exercice de son activité dans l'entreprise. La formation est un moyen prioritaire d'accompagnement de l'adaptation aux techniques nouvelles ou connexes.

#### **Initiative :**

Action de l'ouvrier qui propose et choisit les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches ; aptitude à agir, à entreprendre spontanément.

#### **Technicité :**

Connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation, initiale ou continue, et/ou par expérience.

### **Autres définitions**

#### **Contrôle :**

Vérification de l'exécution du travail ; distinct des opérations de réalisation du travail, il peut intervenir selon une périodicité variable en cours de réalisation du travail ou postérieurement à celle-ci.

#### **Directives :**

---

Indications verbales ou écrites comportant les modes opératoires détaillés.

**Instructions :**

Explications verbales ou écrites, plus larges que des directives, ne s'attachant pas à déterminer chaque phase du travail et concernant notamment les conditions générales d'intervention.

**Documents d'exécution :**

Ensemble des pièces écrites complétant les directives nécessaires aux travaux à effectuer.

**Lecture de plans :**

Faculté de compréhension et d'interprétation des schémas, croquis et plans en rapport avec sa spécialité en fonction de son niveau de classement dans les limites du travail qui lui est confié.

**Polyvalence :**

La polyvalence suppose que l'ouvrier :

- soit titulaire de deux diplômes professionnels bâtiment, titres ou formations reconnus par avenant, de spécialités différentes ou connexes, de niveau au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou ait acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle ;
- mette en œuvre les techniques ainsi acquises dans son emploi de façon habituelle (c'est-à-dire fréquente et usuelle), dans le respect des règles de l'art.

La polyvalence ouvre droit à une majoration de 10 p. 100 du salaire conventionnel correspondant au coefficient des ouvriers de niveaux III et IV.

**Représentation :**

Intervention auprès des tiers et des clients au nom de l'entreprise dans la limite de son travail quotidien.

**Responsabilité :**

Fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre des instructions et directives qui sont données.

**Techniques connexes :**

Technique professionnelle qui a des rapports de similitude ou de dépendance avec le métier principal.

**Article 13.3  
Valeur du point**

(Pour les montants actualisés de la valeur du point, voir la rubrique «Salaires»)

La valeur du point est fixée en euros par la commission mixte paritaire de branche, selon les dispositions réglementaires en vigueur sur les négociations annuelles sur les salaires.

Elle s'applique par multiplication des coefficients afférents aux différentes catégories pour établir la grille des salaires à l'article 13.4 ci-après.

**Article 13.4  
Salaire brut mensuel minimal de base**

(Pour les montants actualisés du Salaire brut mensuel minimal de base voir la rubrique «Salaires»)

Le salaire brut mensuel minimal de base est le produit du coefficient par la valeur du point.

Soit :

Catégorie	Coefficient	Valeur du point	Salaire brut mensuel minimal de base (base 151,67 heures/mois)
OE1	158	P	Salaire brut mensuel minimal de base OE1 = P × 158
OE2	162		Salaire brut mensuel minimal de base OE2 = P × 162
OP1	165		Salaire brut mensuel minimal de base OP1 = P × 165
OP2	168		Salaire brut mensuel minimal de base OP2 = P × 168
OC	174		Salaire brut mensuel minimal de base OC = P × 174
MO	180		Salaire brut mensuel de base MO = P × 180
MCE1	192		Salaire brut mensuel minimal de base MCE1 = P × 192
MCE2	220		Salaire brut mensuel minimal de base MCE2 = P × 220

---

## **Titre XIV**

### **Hygiène et sécurité**

#### **Article 14.1**

##### **Règles générales d'hygiène et de sécurité**

###### **Article 14.1.1**

Les règles générales relatives à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'organisme professionnel de prévention du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, constitué en application des dispositions en la matière du code du travail, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail conformément au décret n° 85-682 du 4 juillet 1985, notamment par ses actions d'étude, d'analyse, d'information, de conseil en matière de prévention et de formation à la sécurité.

###### **Article 14.1.2**

La mise en œuvre d'une prévention efficace des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de sécurité, dans les entreprises de travaux publics, nécessitent une responsabilisation permanente de l'ensemble des personnes concernées.

Aussi, les chefs d'entreprises et d'établissements du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes doivent prendre les mesures nécessaires afin de sensibiliser l'ensemble de leurs ouvriers aux risques professionnels, d'assurer la sécurité de leurs ouvriers et de protéger leur santé, conformément à la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, en fonction de sa formation et de ses possibilités, chaque ouvrier doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celle des personnes susceptibles d'être concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément au code du travail. L'ouvrier utilise les équipements de protection collective et individuelle conformément aux instructions reçues.

#### **Article 14.2**

##### **Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

###### **Article 14.2.1**

Conformément aux dispositions du code du travail, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements occupant au moins cinquante ouvriers.

###### **Article 14.2.2**

Les missions et les moyens dont disposent les C.H.S.C.T. sont définis par les articles afférents du code du travail et les textes réglementaires pris pour leur application.

Le C.H.S.C.T. reçoit du chef d'établissement les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

###### **Article 14.2.3**

Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements de moins de trois cents ouvriers, les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient d'une formation conforme aux dispositions du code du travail. Le congé de formation est pris en une seule fois, sauf accord contraire entre l'employeur et le représentant du personnel. Il ne peut excéder cinq jours. La demande de congé avec tous les renseignements doit être présentée à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage. Les absences à ce titre sont imputées sur le contingent maximum de jours susceptibles d'être pris au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale. Le congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. La formation doit être assurée par un des organismes figurant sur la liste prévue par le code au travail. À l'issue de la formation, cet organisme remet une attestation d'assiduité que le représentant du personnel remet à son employeur.

L'entreprise prend en charge la rémunération et les frais de stage dans les limites réglementaires prévues pour les établissements de plus de trois cents ouvriers.

---

### **Article 14.3** **Formation à la sécurité**

Conformément aux dispositions du code du travail, bénéficient notamment d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité : les ouvriers nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de technique, les ouvriers sous contrat de travail temporaire.

### **Article 14.4** **Correspondant sécurité**

Dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes dépourvues d'institutions représentatives du personnel, un salarié sera désigné d'un commun accord entre l'employeur et les ouvriers comme correspondant sécurité.

Il suivra toutes les formations nécessaires à l'exercice de missions en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Sa désignation et ses missions seront exposées de façon adéquate dans l'entreprise.

Il bénéficiera de la protection dont jouissent les délégués du personnel.

## **Titre XV**

### **Dispositions propres à favoriser les relations et le dialogue social dans la branche et dans les entreprises**

#### **Article 15.1** **Quitus social**

Les parties s'engagent à favoriser par tous moyens utiles et opportuns le développement d'un dialogue social harmonieux et efficace dans la branche.

À cet égard, ils chercheront à anticiper toutes situations conflictuelles potentielles, pour les éviter et les désamorcer, et pour apporter des solutions allant dans ce sens de l'apaisement.

La commission d'interprétation et de conciliation créée par l'article 15.3 ci-après est reconnue comme un acteur majeur dans la branche pour aboutir au résultat souhaité ici.

#### **Article 15.2** **Dates d'application des accords de branche**

Il est convenu que, d'une façon générale, les accords de branche signés un mois M auront comme date d'application le mois suivant M+1.

Les exceptions à ce système de date d'application (rétroactivité ; application différée) devront être motivées et justifiées au cas par cas, et figurer explicitement dans les accords concernés.

#### **Article 15.3** **Commission d'interprétation et de conciliation**

Il est mis en place une commission d'interprétation et de conciliation compétente sur tous les sujets contenus dans la présente convention collective régionale.

Elle est constituée et coprésidée de façon paritaire par les organisations d'employeurs et les syndicats représentatifs de salariés du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, dans les conditions suivantes : 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés adhérente à la convention, et un nombre total égal d'employeurs.

Elle peut être réunie à la demande d'une des parties concernées, sur un ordre du jour proposé par elle. Elle peut également s'autosaisir de toute question relevant de sa compétence.

Elle établira dans ses premières séances un règlement intérieur ordonnancant son fonctionnement détaillé.

#### **Article 15.4** **Financement du paritarisme**

Les partenaires sociaux se réuniront au moins une fois l'an, au plus tard au dernier trimestre, pour élaborer et présenter aux autorités de tutelle et aux collectivités et institutions compétentes tous dossiers de demandes d'aides et de subventions à même de fournir les moyens d'assurer et de développer le fonctionnement harmonieux du paritarisme et du dialogue social dans la branche.

Ils examineront à cette occasion les moyens propres qu'ils pourront y apporter eux-mêmes.

---

## **Article 15.5** **Médaille d'honneur du travail**

Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane sont incitées à mettre en œuvre l'attribution de médailles d'honneur du travail au bénéfice de leurs salariés dans le cadre légal fixé par le décret 84-591 du 4 juillet 1984, modifié par le décret 2000-1015 du 17 octobre 2000.

Des accords d'entreprises fixeront les modalités internes de l'attribution des médailles, et des actions afférentes (cérémonies, gratifications aux bénéficiaires).

## **Article 15.6** **Intéressement**

Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes sont encouragées par la profession à conclure des accords d'intéressement des salariés à leurs résultats, conformément aux dispositions du Code du travail.

L'objectif à poursuivre est de faire participer les salariés aux performances de l'entreprise, et de partager les gains qui pourront être réalisés compte tenu à la fois d'une efficacité accrue des salariés et de modes d'organisation plus performants.

Les critères d'attribution de l'intéressement ne reposeront pas forcément sur des résultats financiers, mais pourront inclure d'autres items, relatifs par exemple à la qualité, à la sécurité au travail, à l'innovation, etc.

Les dispositions du présent article s'appliquent de manière obligatoire dans les entreprises entrant dans le nouveau régime de l'ancienneté tel que défini aux articles 10.2 et 10.3 ci-dessus.

Pour faciliter la négociation des accords d'entreprises afférents, le seuil de représentation du personnel est abaissé tel que l'article 7.5 ci-dessus le mentionne.

Il est également rappelé que la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail encourage particulièrement les accords d'intéressement.

## **Article 15.7** **Négociations de branche obligatoires**

Pour faciliter le dialogue social dans la branche, et lui donner les moyens d'une expression périodique régulière, il est rappelé que, conformément aux dispositions du Code du Travail, les parties devront se rencontrer :

**1.** Chaque année, pour une négociation sur les salaires.

**2.** Tous les trois ans, pour une négociation sur :

l'égalité professionnelle femmes - hommes,

l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,

la stratégie globale de la branche, et les effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ; la GPEC et ses mesures d'accompagnement, notamment en matière de formation professionnelle ; la facilitation de la validation des acquis de l'expérience VAE ; la facilitation des bilans de compétences BDC ; l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ; la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques.

**3.** Tous les cinq ans, pour une négociation sur :

la révision des classifications,

les plans d'épargne interentreprises ou pour la retraite collectifs interentreprises.

## **Article 15.8** **Rapport annuel de branche**

Pour éclairer et faciliter les négociations en commission mixte paritaire de branche, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes qui sont liées par les présentes examinent, au mois de septembre de chaque année,

— la situation économique et de l'emploi dans la branche,

— son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et à durée de chantier, et les missions de travail temporaire,

— ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions,

— et l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

À cet effet, le rapport prévu à l'article L. 2241-2 du Code du Travail est remis par la partie patronale en juillet de chaque année aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission mixte paritaire de branche.

---

Le rapport peut être établi sur la base des informations issues, après avoir été rendues anonymes, des rapports annuels uniques que les entreprises doivent élaborer conformément à l'article L. 2323-47 et R. 2323-8 du code du travail.

Au cours de cet examen du mois de septembre de chaque année, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ces informations, et d'une manière générale le contenu du rapport annuel de branche, sont pertinents, complets, fiables et reconnus comme tels par toutes les parties de façon à éclairer la négociation collective.

### **Article 15.9**

#### **Observatoire prospectifs des métiers et des qualifications, dit observatoire de branche**

Aux fins d'établir les éléments d'information mentionnés aux articles 15.7 et 15.8 ci-dessus, il sera constitué par la partie employeurs un observatoire de branche dont les missions seront :

- de recueillir et analyser les informations sur les entreprises, l'emploi, la formation de la branche ;
- d'identifier les facteurs impactant les métiers ;
- d'opérer une analyse prospective des évolutions ;
- de repérer les métiers «sensibles» pour une priorité d'actions ;
- de préconiser les solutions à mettre en œuvre ;
- de communiquer auprès des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel IRP.

### **Article 15.10**

#### **Négociations d'entreprises obligatoires (à section syndicale)**

De même, pour éclairer et faciliter les négociations en entreprises, il est expressément rappelé que les entreprises à section(s) syndicale(s) doivent négocier tous les ans sur :

- les salaires effectifs,
- la durée effective et l'organisation du temps de travail (dont le temps partiel à la demande du salarié),
- un régime de prévoyance maladie si les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise,
- un accord d'intéressement, de participation, de plans d'épargne salariale si les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise,
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les moyens de les atteindre : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion, aux conditions de travail et d'emploi (dont temps partiel, et articulation vie professionnelle / responsabilités familiales) ; suppression des écarts de rémunération, sur base d'un diagnostic,
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion, aux conditions de travail et d'emploi ; actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel.

La négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'un examen dans l'entreprise, sur la base de rapports établis et présentés par celle-ci, de l'évolution de l'emploi et des prévisions annuelles ou pluriannuelles en la matière ; du nombre de CDD et de missions de travail temporaire, et du nombre de jours afférents ; de la formation professionnelle ; de la réduction du temps de travail.

Pour les entreprises dont l'effectif de se situe entre 50 et moins de 300 salariés, il est rappelé qu'en vertu des articles L. 2323-47 et R. 2323-8 du Code du Travail, il doit être établi et présenté un Rapport Annuel Unique portant sur 5 grands chapitres : l'activité et la situation financière de l'entreprise ; le bilan du travail à temps partiel ; l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation professionnelle et des salaires ; la situation comparée des conditions d'emploi et de formation professionnelle des femmes et des hommes ; les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

## **Titre XVI**

### **Autres dispositions**

#### **Article 16.1**

#### **Emploi des handicapés**

Les conditions d'emploi des ouvriers handicapés sont réglées par la législation en vigueur.

---

## **Article 16.2 Conditions particulières du travail des femmes et des jeunes**

### **Article 16.2.1 Travail des femmes**

Les clauses de la présente convention collective s'appliquent aux femmes comme aux hommes, sauf stipulations contraires prévues par la législation en vigueur.

### **Article 16.2.2 Travail des jeunes**

Les salaires minima des jeunes ouvriers âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent pas subir d'abattement par rapport aux salaires minimaux conventionnels de la position et du niveau auxquels ils appartiennent.

Les conditions particulières d'emploi des jeunes ouvriers de moins de dix-huit ans sont réglées par la législation en vigueur.

### **Article 16.2.3 Apprentissage**

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes sont réglées par la législation en vigueur.

### **Article 16.3 Égalité professionnelle - Égalité de traitement**

Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane s'engagent à respecter strictement les principes d'égalité professionnelle, de traitement et de non discrimination.

Outre le recours à la Haute Autorité pour la Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité HALDE et à toute autre autorité compétente, toute personne intéressée par un acte contraire à cet engagement pourra saisir la Commission d'interprétation et de conciliation instituée à l'article 15.3 ci-dessus.

### **Article 16.4 Avantages acquis**

La présente convention collective ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis, individuellement ou par équipe, antérieurement à la date de signature de la présente convention collective.

Les dispositions de la présente convention remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ouvriers qui en bénéficient.

## **Titre XVII Dispositions finales**

### **Durée - Révision - Dénonciation**

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Pour l'application totale des mesures relevant des titres X - Ancienneté et XIII - Classification des ouvriers, les entreprises auront un délai supplémentaire maximal de six (6) mois à compter de l'entrée en vigueur.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou en partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six 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.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de la convention restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée 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'employeurs et d'ouvriers du bâtiment et des travaux publics représentatives *au plan national ou (Termes exclus de l'extension par arr. 10 juin 2010, JO 18 juin)* régional. Celles-ci examinent tous les trois 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.

---

# SALAires

## Avenant n° 26 du 10 octobre 2005

[Étendu par arr. 6 mars 2006, JO 16 mars]

### Article 1er Nouvelle grille des salaires ouvriers

La grille des salaires ci-dessous est adoptée :

— avec validité limitée au 31 décembre 2005 ;

— avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2005 ;

— et compte tenu de la fixation de la prime de panier à un nouveau montant égal à  $1,5 \times$  taux horaires manœuvre 8,12 € = 12,18 €.

(En euros)

Qualification	Salaire horaire
M	8,12
OS	8,22
OQ1	8,35
OQ2	8,45
OHQ1	8,60
OHQ 2	8,95
CE 1	9,75
CE 2	11,10

### Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Accord du 20 septembre 2010

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2011]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*FRBTP Guyane ;*

*SETBA ;*

*CAPEB ;*

*MEDEF Guyane ;*

*CGPME Guyane.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*UNSA ;*

*UTG ;*

*CGT FO.*

*Mod. par Accord 30 juin 2016, non étendu, applicable dès sa signature<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FRBTP Guyane ;*

*MEDEF Guyane.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*FO.*

*Il est conclu le présent accord.*

## **Préambule**

*La convention collective régionale a instauré*

*- dans ses articles 13.3 et 13.4 une grille de rémunérations reposant sur des coefficients de classifications et sur une valeur de point,*

*- et dans ses articles 8.1 et suivants des indemnités de petits déplacements.*

*Le présent accord vient fixer la valeur du point avec ses effets sur les salaires, et les indemnités de repas, de trajet et de transport.*

### **Article 1er Valeur du point P**

*La valeur du point est fixée à  $P = 8,45$  €.*

### **Article 2 Effets sur la grille des salaires**

*La grille des salaires résultant de l'application de cette valeur de point P de 8,45 € est la suivante :*

Catégorie	Coefficient	Valeur du point	Salaire brut mensuel minimal de base (base 151,67 heures/mois)
OE1	158	Forfaitisation par exception pour cette première application de grille	Salaire brut mensuel minimal de base $OE1 = 1.349,86$ €
OE2	162	8,45 €	Salaire brut mensuel minimal de base $OE2 = P \times 162 = 1.368,90$ €
OP1	165		Salaire brut mensuel minimal de base $OP1 = P \times 165 = 1.394,25$ €
OP2	168		Salaire brut mensuel minimal de base $OP2 = P \times 168 = 1.419,60$ €
OC	174		Salaire brut mensuel minimal de base $OC = P \times 174 = 1.470,30$ €
MO	180		Salaire brut mensuel minimal de base $MO = P \times 180 = 1.521,00$ €
MCE1	192		Salaire brut mensuel minimal de base $MCE1 = P \times 192 = 1.622,40$ €
MCE2	220		Salaire brut mensuel minimal de base $MCE2 = P \times 220 = 1.859,00$ €

### **Article 3 Indemnités de repas, de trajet et de transport**

*Mod. par Accord 30 juin 2016, non étendu, applicable dès sa signature<sup>(1)</sup>*

#### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FRBTP Guyane ;*

*MEDEF Guyane.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*FO.*

*«P» correspond à la valeur du point négocié qui permet de définir les minimas, conformément à l'accord du 20 septembre 2010 relatif à la grille des salaires et aux indemnités de déplacements et suivants, article 1<sup>er</sup> - Valeur du point P*

### **Article 3.1 Indemnité de repas**

*L'indemnité de repas est fixée au maximum exonéré de charges sociales par la CGSS de Guyane.*

---

### **Article 3.2** ***Indemnités de transport***

*L'indemnité de transport est fixée selon les modalités suivantes :*

- en zone 1, correspondant à un rayon de 60 km à partir du point de départ défini à l'article 8.4 de la convention collective régionale : 50 % de la valeur du point instauré par l'article 13.3 de la convention collective régionale ;
- en zone 2, correspondant à un rayon de 61 à 120 km à partir du point de départ défini à l'article 8.4 de la convention collective régionale : 80 % de la valeur du point instauré par l'article 13.3 de la convention collective régionale ;
- en zone 3, correspondant à un rayon de 121 km et plus à partir du point de départ défini à l'article 8.4 de la convention collective régionale : 100 % de la valeur du point instauré par l'article 13.3 de la convention collective régionale.

Valeur du point P	P €		
Zone	1	2	3
Indemnité de transport	$0,5 \times P$ €	$0,8 \times P$ €	$1 \times P$ €

### **Article 3.3** ***Indemnités de trajet***

*L'indemnité de trajet est fixée selon les médaillés suivantes en tenant compte de zones concentriques dont le point de départ est visé à l'article 8.4 jusqu'au chantier :*

- en zone 1, correspondant à un rayon de 60 km à partir du point de départ défini à l'article 8.4 de la convention collective régionale : 61 % de la valeur du point instauré par l'article 13.3 de la convention collective régionale ;
- en zone 2, correspondant à un rayon de 61 à 120 km à partir du point de départ défini à l'article 8.4 de la convention collective régionale : 90 % de la valeur du point instauré par l'article 13.3 de la convention collective régionale ;
- en zone 3, correspondant à un rayon de 121 km et plus à partir du point de départ défini à l'article 8.4 de la convention collective régionale : 130 % de la valeur du point instauré par l'article 13.3 de la convention collective régionale.

Valeur du point P	P €		
Zone	1	2	3
Indemnité de trajet	$0.61 \times P$ €	$0.90 \times P$ €	$1.3 \times P$ €

### **Article 4**

(Art. supprimé par Accord 30 juin 2016)

### **Article 5** ***Bilan***

*La commission mixte paritaire de branche examinera au moins une fois par an les effets de la grille conventionnelle sur les salaires et sur les masses salariales ; les employeurs présenteront à cette occasion des données sur la branche : nombre d'entreprises, effectifs salariés par tranches de classifications,...*

### **Article 6** ***Application de l'accord***

*Le présent accord est applicable à la date prévue dans le titre XVII de la convention collective régionale, soit six (6) mois après le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension, correspondant au 1<sup>er</sup> janvier 2011.*

*La grille des salaires et les indemnités de déplacements établies par le présent accord seront donc appliquées dans les entreprises au plus tard à partir de ce mois de janvier 2011.*

### **Article 7** ***Dépôt et extension***

*Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du travail.*

---

# Accord du 9 février 2012

[Étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 28 sept.]

## Signataires :

### Organisation(s) patronale(s) :

SETBA ;  
MEDEF GUYANE ;  
CGPME GUYANE ;  
FRBTP GUYANE ;  
CAPEB SABTPG.

### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;  
UNSA.

## Préambule

La convention collective régionale a instauré dans son article 13.4 une grille de rémunérations reposant sur des coefficients de classifications et une valeur de point, fixée elle-même dans les conditions prévues à l'article 13.3.

Le présent accord vient établir la valeur du point.

### Article 1er Valeur du point

La valeur du point est fixée à 8,71 €.

### Article 2 Effets sur la grille des salaires

La grille des salaires résultant de l'application de cette valeur de point de 8,71 € est la suivante :

Catégorie	Coefficient	Valeur du point P	Salaire brut mensuel minimal de base (base 151,67 heures/mois)
OE1	158	Forfaitisation par exception pour cette première application de grille	Salaire brut mensuel minimal de base OE1 = 1 398,40 €
OE2	162	8,71 €	Salaire brut mensuel minimal de base OE2 = $P \times 162 = 1\,411,02$ €
OP1	165		Salaire brut mensuel minimal de base OP1 = $P \times 165 = 1\,437,15$ €
OP2	168		Salaire brut mensuel minimal de base OP2 = $P \times 168 = 1\,463,28$ €
OC	174		Salaire brut mensuel minimal de base OC = $P \times 174 = 1\,515,54$ €
MO	180		Salaire brut mensuel de base MO = $P \times 180 = 1\,567,80$ €
MCE1	192		Salaire brut mensuel minimal de base MCE1 = $P \times 192 = 1\,672,32$ €
MCE2	220		Salaire brut mensuel minimal de base MCE2 = $P \times 220 = 1\,916,20$ €

---

### **Article 3** **Incidence sur les indemnités conventionnelles**

Zone	1	2	3
Indemnité de repas (barème URSSAF)		8,30 €	
Indemnité de trajet = 0,61 P		5,31 €	
Indemnité de frais de transport (salarié dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise)	= 0,50 P Soit 4,36 €	= 0,80 P Soit 6,97 €	= 1,00 P Soit 8,71 €
Total alloué à un salarié dont le transport est assuré par l'entreprise		13,61 €	
Total alloué à un salarié dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise	17,97 €	20,58 €	22,32 €

### **Article 4** **Application de l'accord**

Conformément à l'article 15.2 de la convention collective, le présent accord est applicable à partir du mois de mars 2012.

### **Article 5** **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du travail.

## **Accord du 16 juillet 2014**

[Étendu par arr. 10 janv. 2015, JO 7 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

CGPME Guyane ;

FRBTP Guyane.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CDTG ;

UTGUYANE.

## **Préambule**

La convention collective régionale a instauré dans son article 13.4 une grille de rémunérations reposant sur des coefficients de classifications et une valeur de point, fixée elle-même dans les conditions prévues à l'article 13.3.

Le présent accord modifie les coefficients de classification fixés à l'article 13.3 et établi la nouvelle valeur du point et les valeurs de la grille en résultant.

Il ne fait en revanche pas obstacle aux négociations des salaires dans les entreprises, et notamment à la NAO.

### **Article 1er** **Classifications et coefficients**

L'article 13.3 est modifié comme suit :

Niveaux et positions		Coefficients
OE1	Ouvrier d'exécution niveau 1 - position 1	158
OE2	Ouvrier d'exécution niveau 1 - position 2	164
OP1	Ouvrier professionnel niveau II - position 1	166
OP2	Ouvrier professionnel niveau II - position 2	169
OC	Ouvrier compagnon niveau III - position unique	174

Niveaux et positions		Coefficients
MO	Maître ouvrier niveau IV - position unique	180
MCE1	Maître chef d'équipe niveau IV - position 1	192
MCE2	Maître chef d'équipe niveau IV - position 2	220

## **Article 2 Valeur du point**

La valeur du point est fixée à 9,00 €.

## **Article 3 Effets sur la grille des salaires**

La grille des salaires résultant de l'application de cette valeur de point de 9,00 € est ainsi modifiée :

Catégorie	Coefficient	Valeur du point P	Salaire brut mensuel minimal de base (base 151,67 heures/mois)
OE1	158	P = 9,00 €	Salaire brut mensuel minimal de base OE1 = 1 445,38 €
OE2	164		Salaire brut mensuel minimal de base OE2 = P × 164 = 1 476,00 €
OP1	167		Salaire brut mensuel minimal de base OP1 = P × 167 = 1 503,00 €
OP2	169		Salaire brut mensuel minimal de base OP2 = P × 169 = 1 521,00 €
OC	174		Salaire brut mensuel minimal de base OC = P × 174 = 1 566,00 €
MO	180		Salaire brut mensuel de base MO = P × 180 = 1 620,00 €
MCE1	192		Salaire brut mensuel minimal de base MCE1 = P × 192 = 1 728,00 €
MCE2	220		Salaire brut mensuel minimal de base MCE2 = P × 220 = 1 980,00 €

## **Article 4 Valeur des indemnités conventionnelles**

La valeur des indemnités conventionnelles est fixée comme suit :

	valeur du point		
Incidences frais déplacements	9,00 €		
Zone	1	2	3
Indemnité de repas	8,70 €		
Indemnité de trajet = 0,61 P	5,49 €		
Indemnité de frais de	50 %	80 %	100 %
transport (salarié dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise)	4,50 €	7,20 €	9,00 €
Total alloué à un salarié dont le transport est assuré par l'entreprise.	14,19 €		
Total alloué à un salarié dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise.	18,69 €	21,39 €	23,19 €

## **Article 5 Application de l'accord**

Conformément à l'article 15.2 de la convention collective, le présent accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> mai 2014.

## **Article 6 Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations salariales au plus tard le mois suivant la prochaine revalorisation du SMIC.

---

## Article 7

### Dépôt et extension

Les présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du travail.

### **Accord du 30 juin 2016**

[Non étendu, applicable dès sa signature]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*FRBTP Guyane ;*

*MEDEF Guyane.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFTC ;*

*FO.*

### **Article 1**

#### *Modalités de calcul et montant des indemnités de repas, transport et de trajet*

(Voir Accord 20 septembre 2010, art. 3 et 4)

### **Article 2**

#### *Résumé des différents cas de figures*

	Cas de figure	Type indemnités		Observations
		Trajet	Transport	
1	<i>Le salarié se rend sur le lieu d'embauche par ses propres moyens puis sur le chantier, transporté par l'entreprise (moyens mis à disposition par l'employeur)</i>	Oui	Non	
2	<i>Le salarié se rend à la demande de l'employeur de son domicile au chantier qui n'est pas son lieu d'embauche contractuel, par ses propres moyens avec l'accord de l'employeur</i>	Oui	Oui	
3	<i>Le salarié se rend à la demande de l'employeur de son domicile au chantier qui n'est pas son lieu d'embauche contractuel, par ses propres moyens pour convenance personnelle</i>	Oui	Non	
4	<i>Le salarié se rend sur le chantier, transporté par l'entreprise au départ de son domicile</i>	Oui	Non	
5	<i>Le salarié est obligé de passer par l'entreprise avant de se rendre sur le chantier avec son véhicule personnel.</i>	Oui	Oui	
6	<i>Le salarié est obligé de passer par l'entreprise avant de se rendre sur le chantier avec un véhicule d'entreprise.</i>	Oui	Non	
7	<i>Le salarié choisit de passer par l'entreprise de sa propre initiative avant de se rendre sur le chantier par ses propres moyens avec l'accord de l'employeur</i>	(*)	Non	(*) En fonction du lieu d'embauche : - Au chantier Non - Entreprise : Oui
8	<i>Le salarié choisit de passer par l'entreprise de sa propre initiative avant de se rendre sur le chantier avec le véhicule de l'entreprise</i>	Non	Non	
9	<i>Le salarié choisit de se rendre de son domicile au chantier avec l'accord de l'employeur sans passer par son lieu d'embauche contractuel, par ses propres moyens avec l'accord de l'employeur</i>	Oui	Oui	
10	<i>Le salarié choisit de se rendre de son domicile au chantier avec l'accord de l'employeur sans passer par son lieu d'embauche contractuel, avec le véhicule de l'entreprise</i>	Oui	Non	

---

### **Article 3** *Application de l'accord*

*Le présent accord est applicable dès sa signature.*

### **Article 4** *Dépôt et extension*

*Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du travail.*

### **Accord du 7 juin 2017**

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

*FRBTP Guyane ;*

*MEDEF Guyane ;*

*CPME Guyane.*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*CAPEB SABTPG ;*

*CGT FO.*

*il est conclu le présent accord.*

#### **Préambule**

*La convention collective régionale a instauré dans son article 13.4 une grille de rémunérations reposant sur des coefficients de classifications et une valeur de point, fixée elle-même dans les conditions prévues à l'article 13.3.*

*Le présent accord modifie les coefficients de classification fixés à l'article 13.3 et établi la nouvelle valeur du point et les valeurs de la grille en résultant.*

*Il ne fait en revanche pas obstacle aux négociations des salaires dans les entreprises, et notamment à la NAO.*

### **Article 1** *Valeur du point*

*La valeur du point est fixée à 9,22 € à compter de la position OE2.*

### **Article 2** *Effets sur la grille des salaires*

*La grille des salaires résultant de l'application de cette valeur de point s'applique à compter de la catégorie OE2 et est définie comme suit :*

<i>Catégorie</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Valeur du point P</i>	<i>Salaire brut mensuel minimal de base en euros (base 151,67 heures/mois) OE1 = valeur du SMIC OE2 à MCE2 = Coefficient * Valeur du point</i>
<i>OE1</i>	<i>158</i>	<i>Valeur du SMIC</i>	<i>1480,27</i>
<i>OE2</i>	<i>164</i>		<i>1512,08</i>
<i>OP1</i>	<i>167</i>		<i>1539,74</i>
<i>OP2</i>	<i>169</i>		<i>1558,18</i>
<i>OC</i>	<i>174</i>		<i>1604,28</i>
<i>MO</i>	<i>180</i>		<i>1659,6</i>
<i>MCE1</i>	<i>192</i>		<i>1770,24</i>
<i>MCE2</i>	<i>220</i>		<i>2028,4</i>

---

### **Article 3** **Valeur des indemnités de trajet et de transport**

L'accord relatif aux indemnités de petits déplacements (signé le 30 juin 2016, en attente d'extension) porte modification de l'accord du 20 septembre 2010 de la CCRO et fixe les modalités et le montant des indemnités de repas, transport et trajet.

#### *Indemnités de trajet et de transport*

Ces indemnités sont fixées selon les modalités suivantes en tenant compte de zones concentriques dont le point de départ est visé à l'article 8.4 de la CCRO jusqu'au chantier :

#### *Article 8.4 CCRO - Point de départ des petits déplacements*

«Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements est fixé à son siège social, ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier. Lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système prévu ci-dessus, et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux grands déplacements, le point de départ sera fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville, du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier.»

L'indemnité de transport est fixée selon les modalités suivantes :

- en zone 1 : rayon de 60 km à partir du point de départ, 50 % de la valeur du point P
- en zone 2 : rayon de 61 à 120 km à partir du point de départ, 80 % de la valeur du point P
- en zone 3 : rayon de 121 km et plus à partir du point de départ, 100 % de la valeur du point P

L'indemnité de trajet est fixée selon les modalités suivantes :

- en zone 1 : rayon de 60 km à partir du point de départ, 61 % de la valeur du point P
- en zone 2 : rayon de 61 à 120 km à partir du point de départ, 90 % de la valeur du point P
- en zone 3 : rayon de 121 km et plus à partir du point de départ, 130 % de la valeur du point P

En résumé :

Transport, trajet et repas (panier) - au 1 <sup>er</sup> juin 2017			
Valeur du point P	9,22		
Zone	1	2	3
Indemnité de transport	$0,5 \times P \text{ €}$	$0,8 \times P \text{ €}$	$1 \times P \text{ €}$
	4,6	7,4	9,2
Indemnité de trajet	$0,61 \times P \text{ €}$	$0,90 \times P \text{ €}$	$1,3 \times P \text{ €}$
	5,6	8,3	12
Indemnité de repas (panier) - 1 <sup>er</sup> juin 2017			9 €

### **Article 4** **Application de l'accord**

Conformément à l'article 15.2 de la convention collective, le présent accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> juin 2017.

### **Article 5** **Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations salariales au plus tard le mois suivant la prochaine revalorisation du SMIC.

### **Article 6** **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du travail.

---

# **TEXTES COMPLÉMENTAIRES**

## **Prévoyance**

### **Accord du 13 novembre 2024**

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

*MEDEF Guyane ;*

*FRBTP Guyane.*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*FO ;*

*UTG.*

#### **Préambule**

*Conscients des enjeux attachés à la mise en place d'une protection sociale complémentaire de qualité et désireux de concrétiser les objectifs de mutualisation et de haut niveau de solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession, qu'ils se sont donnés, les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux publics et activités annexes de Guadeloupe, Martinique et Guyane décident de mettre en place un régime de prévoyance qui bénéficie à l'ensemble de leurs salariés Ouvriers et ETAM.*

*Les parties signataires ont donc décidé d'adopter en ce sens, par avenants les dispositions figurant dans les conventions collectives suivantes :*

- des Accords du 20 Novembre 1971 pour la Guadeloupe, du 15 décembre 1973 pour la Guyane et du 28 décembre 1973 pour la Martinique.*
- de la convention collective des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics du département de la Guadeloupe du 25 février 1976 étendue par Arrêté Ministériel du 23 Novembre 1976.*
- de l'avenant du 19 juillet 1976 à la convention collective des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics du département de la Martinique du 28 décembre 1973 étendue par Arrêté Ministériel du 13 mai 1977.*
- de l'Accord du 24 mars 1978 intervenu dans le cadre de la Convention Collective des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics et des Industries connexes du département de la Guyane Française et étendu par Arrêté ministériel du 9 novembre 1978.*
- de la Convention Collective régionale des E.T.A.M. du Bâtiment et des Travaux Publics du département de la Guadeloupe du 24 juillet 2008.*
- de la Convention Collective des E.T.A.M. du Bâtiment et des Travaux Publics du département de la Martinique du 31 mai 2012 étendue.*
- de la Convention Collective régionale des E.T.A.M. du Bâtiment et des Travaux Publics, des industries et activités connexes du département de la Guyane du 5 décembre 2011.*

*Ainsi, les opérations de prévoyance prévues par le présent accord en faveur des Ouvriers et/ou ETAM du Bâtiment et des Travaux Publics et activités annexes - ou de leurs ayants droit - de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane, constituent un seul et même Régime de Prévoyance*

*Les partenaires sociaux de la branche entendent rappeler le caractère obligatoire de ce régime. Ils réaffirment également leur attachement à mettre en place par le biais de la négociation collective une politique sociale paritaire de branche au niveau de la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane.*

#### **Titre Ier**

#### **Dispositions générales relatives aux entreprises et aux Ouvriers et aux ETAM**

##### **Article 1er** **Champ d'application**

*Le présent accord est applicable dans les régions de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane», aux employeurs d'Ouvriers et/ou ETAM du bâtiment et des travaux publics et activités annexes relevant des conventions collectives citées dans le préambule de cet accord.*

---

## **Article 2**

### **Objet**

*Le présent accord définit les obligations des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> concernant la couverture de prévoyance de leurs Ouvriers et/ou ETAM. Ces obligations sont de deux natures, indépendantes mais complémentaires l'une de l'autre :*

- un niveau minimal de cotisation que chaque entreprise doit verser, à sa charge exclusive, pour la couverture de prévoyance de ses Ouvriers et/ou ETAM. Ce niveau minimal est défini dans le titre II du présent accord ;*
- des garanties minimales de prévoyance que chaque entreprise doit procurer à ses Ouvriers et/ou ETAM. Ces garanties et droits sont définis dans le titre III du présent accord.*

## **Article 3**

### **Obligation de couverture d'assurance**

*Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier, sans possibilité de dispense d'affiliation, leurs Ouvriers et/ou ETAM d'une couverture collective de prévoyance respectant les différentes obligations définies par le présent accord.*

*Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre cette couverture collective de prévoyance auprès de l'un des organismes suivants :*

- une institution de prévoyance au sens du livre 9 du code de la sécurité sociale ;*
- une entreprise d'assurance au sens du code des assurances ;*
- une mutuelle au sens du livre 2 du code de la mutualité.*

## **Article 4**

### **Bénéficiaires**

*Peuvent prétendre au bénéfice des prestations prévues au présent accord et dans les conditions fixées par celui-ci :*

- les Ouvriers et/ou ETAM des entreprises du bâtiment et des travaux publics et activités annexes visées à l'article 1<sup>er</sup> ;*
- les anciens Ouvriers et/ou ETAM des entreprises du bâtiment et des travaux publics et activités annexes, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 8 ou à l'article 20 ;*
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent accord.*

*Conformément à l'article 12 de la loi Évin du 31 décembre 1989, l'employeur est tenu de remettre à tous ses salariés, contre décharge, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur, y compris en cas de changement d'organisme. Cette notice précise notamment les garanties dont ils bénéficient et leurs modalités d'application.*

*L'employeur est également tenu d'informer préalablement par écrit contre décharge, ses salariés de toute réduction des garanties (cela concerne le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité).*

## **Titre II**

### **Dispositions relatives aux cotisations**

## **Article 5**

### **Cotisations**

*Toute entreprise relevant du présent accord doit verser à un organisme habilité, visé à l'article 3 une cotisation minimale à sa charge exclusive pour la couverture prévoyance de ses Ouvriers et/ou ETAM, dans les conditions suivantes :*

#### **5.1**

##### **Assiette**

*L'assiette des cotisations dues par l'entreprise au titre du présent accord est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.*

*Toutefois n'entrent pas dans l'assiette de ces cotisations :*

- les indemnités de fin de carrière dues aux Ouvriers et/ou ETAM en application des obligations légales de l'employeur et des différents accords conventionnels applicables dans le bâtiment et les travaux publics et activités annexes des Antilles française et Guyane ;*

- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations :

- le montant total des indemnités versées par la caisse congés payés BTP dont elle relève ;
- le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif).

### **5.2 Période de cotisation**

Pour tout Ouvrier et/ou ETAM, les cotisations sont dues par l'entreprise aussi longtemps qu'il y a versement du salaire ou d'indemnités entrant dans l'assiette des cotisations définie à l'article 5.1, et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

### **5.3 Taux**

La fraction minimale de cotisation à la charge exclusive de l'entreprise est de 1,274 %. Elle inclut 0,573 % de cotisation au titre de l'indemnité de fin de carrière.

La cotisation à la charge exclusive de l'entreprise est complétée par une cotisation à la charge des Ouvriers et/ou ETAM. À la condition que l'entreprise respecte son obligation de cotisation minimale à sa charge en application du présent titre, le précompte par l'entreprise des cotisations salariales en vue de leur versement à l'organisme d'assurance s'impose aux salariés.

Après intégration de la cotisation à charge des Ouvriers et/ou ETAM, l'entreprise est invitée, pour la mise en œuvre des garanties minimales définies au titre III, à conclure auprès de l'organisme assureur de son choix (tel que visé à l'article 3) sur la base des taux de cotisation de référence suivants :

Régime de prévoyance des Ouvriers et des ETAM	Taux de cotisation de référence	Dont cotisation minimale à charge de l'employeur
Total :	1,75 %	1,274 %
Dont au titre :		
- de l'indemnité de fin de carrière :	0,573 %	0,573 %

### **5.4 Garanties entrant dans la couverture de prévoyance financée par l'entreprise**

La cotisation de l'entreprise est destinée à financer la couverture des risques décès, invalidité et inaptitude, incapacité de travail d'une durée supérieure à 90 jours et indemnités de fin de carrière.

### **5.5 Autres dispositions relatives aux cotisations**

Dans l'hypothèse où une entreprise ne respecte pas son obligation de cotisation minimale, ses salariés peuvent obtenir, de plein droit et dans un délai de 5 ans, le remboursement des cotisations salariales de prévoyance qui leur ont été précomptées, à hauteur de l'insuffisance de cotisation de prévoyance prise en charge par l'entreprise. Cette insuffisance correspond à la différence entre la cotisation minimale à laquelle l'entreprise est tenue en application de l'article 5.3 et la cotisation qu'elle a effectivement prise en charge.

## **Titre III Dispositions relatives aux garanties de prévoyance**

### **Article 6 Garanties minimales**

Les articles 7 à 20 du présent accord définissent les garanties minimales de prévoyance que chaque entreprise doit procurer à ses Ouvriers et/ou ETAM dans le cadre de leur couverture de prévoyance.

La date d'ouverture des droits aux prestations, sous réserve des exceptions éventuellement prévues dans les articles 7 à 20 ci-après, est fixée :

- à la date d'entrée en application du présent accord;

- ou, pour les droits aux prestations issus d'un avenant au présent accord, à la date d'entrée en application dudit avenant.

Le bénéfice des prestations est fixé à la date d'entrée dans l'entreprise.

## **Article 7** **Conditions d'ouverture des droits - Fait générateur - Niveau de garantie applicable**

### **7.1** **Conditions d'ouverture des droits**

À l'exception de l'indemnité de fin de carrière qui fait l'objet de conditions d'ancienneté spécifiques, les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout Ouvrier et/ou ETAM employé par une entreprise du bâtiment ou des travaux publics et activités annexes dans le champ de cet accord, à condition qu'au jour du fait générateur, il ait acquis :

- soit 3 mois d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics et activités annexes dans le champ de cet accord au cours des 12 derniers mois de travail ;
- soit 5 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics et activités annexes dans le champ de cet accord.

Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées lorsque le fait générateur est couvert par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

### **7.2** **Fait générateur**

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation ;
- la date de la liquidation des droits à retraite AGIRC-ARRCO pour la garantie d'indemnité de fin de carrière.

### **7.3** **Niveau de garantie applicable**

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions du présent accord, applicables à la date du fait générateur.

## **Article 8** **Maintien et cessation des garanties**

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs Ouvriers et/ou ETAM de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime sont maintenues, sans contrepartie de cotisation :

- concernant les indemnités de fin de carrière, dans les conditions définies à l'article 20 ;
- concernant les autres garanties, aux conditions définies aux articles 8.1 à 8.3 ci-après :
  - en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
  - en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
  - pour les Ouvriers et/ou ETAM en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

### **8.1**

#### **Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout Ouvrier et/ou ETAM, sans contrepartie de cotisation :

— temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue en tenant compte des deux derniers paragraphes du présent article :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du bâtiment et des travaux

publics.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien Ouvrier et/ou ETAM atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4<sup>e</sup> du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien Ouvrier et/ou ETAM à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période,

— sans limitation de durée, lorsque l'Ouvrier et/ou ETAM :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture de contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 18 et 19 du présent accord.

Dans tous les cas, ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1. Les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
  - de reprise temporaire d'activité ;
  - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par l'ancien Ouvrier et/ou ETAM.
2. Les périodes qui correspondent aux différends d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

## 8.2

### Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux Ouvriers ou ETAM en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation (à l'exception des situations d'activité partielle), pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

## 8.3

### Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les Ouvriers et/ou ETAM qui ne relèvent pas des dispositions des articles 8.1 et 8.2, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien Ouvrier et/ou ETAM reprend une activité professionnelle en dehors du champ du bâtiment et des travaux publics et activités annexes ou du périmètre géographique de cet accord et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture. Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

## Article 9

### Définition des ayants droit

## 9.1

### Notion de conjoint

À la date du fait générateur, est défini comme conjoint de l'Ouvrier et/ou ETAM :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée à l'Ouvrier et/ou ETAM par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas

---

*d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que l'Ouvrier et/ou ETAM ;*

*- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont remplies :*

- le concubinage est notoire et est justifié par un domicile commun;*
- il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;*
- l'Ouvrier et/ou ETAM et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec l'Ouvrier et/ou ETAM décédé est reconnu par l'état civil) ;*
- le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que l'Ouvrier et/ou ETAM.*

## **9.2**

### ***Notion d'enfant à charge***

*Sont considérés comme à charge les enfants nés de l'Ouvrier et/ou ETAM, ou adoptés par l'Ouvrier et/ou l'ETAM :*

*- âgés de moins de 18 ans (ou, pour le bénéfice de la garantie définie à l'article 17.2, de moins de 21 ans si orphelins de père et de mère) ;*

*- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :*

- apprentis ;*
- scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants en France ou dans un autre pays de l'espace économique européen, sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;*
- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;*
- demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée,*
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale de l'Ouvrier et/ou ETAM, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.*

*Sont également considérés comme enfants à charge de l'Ouvrier et/ou ETAM :*

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale de l'Ouvrier et/ou ETAM ;*
- les enfants de l'Ouvrier et/ou ETAM nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.*

## **Article 10**

### ***Bénéficiaires en cas de décès***

#### **10.1**

#### ***Bénéficiaire(s) du capital décès***

*Tout capital décès est versé :*

- en premier lieu, au conjoint de l'Ouvrier et/ou ETAM, au sens de l'article 9.1,*
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses enfants, nés ou à naître,*
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses petits-enfants,*
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses parents,*
- à défaut, à ses autres héritiers.*

#### **10.2**

#### ***Bénéficiaire de la majoration pour enfant à charge***

*La majoration du capital décès accordés au titre de chaque enfant à charge n'est versée au bénéficiaire au sens du présent article que si celui-ci en a effectivement la charge; sinon, le bénéficiaire reçoit le capital garanti hors majorations pour enfant à charge. Ces dernières sont versées à l'administrateur légal de l'enfant, ou à l'ayant droit lui-même s'il est majeur.*

## **Article 11**

### ***Calcul des prestations***

#### **11.1**

#### ***Base de calcul des prestations***

*Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées, selon les cas, en fonction :*

- 
- soit d'une valeur en point unitaire, désignée par le symbole SR (Salaire de Référence). La valeur du SR est fixée à 2,07 € au 1<sup>er</sup> juillet 2024. Cette valeur est revalorisée, chaque année au 1<sup>er</sup> juillet, proportionnellement à l'évolution des salaires moyens annuels des Ouvriers et des ETAM du Bâtiment et des Travaux Publics des trois régions concernées par cet accord, constatée au cours de l'année précédente ;
  - soit le salaire annuel soumis à cotisation, tel que défini à l'article 5.1 et perçu au titre de l'exercice précédent. Ce salaire est appelé S.

## 11.2 Revalorisation des prestations

L'entreprise veille à ce que l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture collective, en application de l'article 3 du présent accord, applique chaque année une revalorisation des prestations d'indemnités journalières, de rente d'invalidité, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation tenant compte de la situation financière du régime et de la solvabilité de l'organisme, ainsi que de l'évolution des prix et des salaires de la profession.

Le niveau des prestations servies aux bénéficiaires suite à l'application de ces revalorisations est acquis.

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation des prestations visées à l'alinéa précédent devra être poursuivie à un niveau au moins équivalent à celui pratiqué par l'ancien organisme, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

## Article 12 Limitation des garanties, indemnités journalières et rente d'invalidité

Les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité assurent un taux de remplacement de S, tel que défini à l'article 11-1, adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n'excèdent pas un pourcentage maximal de S, adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % de S pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun ;
- à 85 % de S pour les arrêts de travail suite à accident du travail ou maladie professionnelle,
- à 85 % de S pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce plafonnement de S tel que visé ci-dessus sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières brutes ou rentes brutes servies au titre du présent régime en complément de la Sécurité sociale ;
- le cumul des sommes brutes servies au titre du présent régime, par la sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d'un salaire en cas de reprise d'activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s'applique pas aux éventuelles primes et/ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d'une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure.

## Article 13 Versement des rentes

### 13.1 Point de départ et fin de versement des rentes en cas de décès

Les rentes en cas de décès sont versées :

- à compter du premier jour du mois civil qui suit le fait générateur, dès lors que les conditions d'attribution des droits sont réunies ;
- jusqu'au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies.

### 13.2 Modalités de versement des rentes

Les rentes qui prennent naissance consécutivement au décès de l'Ouvrier et / ou de l'ETAM sont versées d'avance (terme à échoir) ; les rentes qui font suite à une invalidité du participant sont versées à terme échu.

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le premier versement doit intervenir au plus tard :

- dans les 30 jours qui s'ensuivent, pour les rentes en cas de décès ;
- avant la fin du premier terme, pour les rentes en cas d'invalidité.

---

## Article 14

### *Risques couverts*

*Sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions d'ouverture des droits, les Ouvriers et/ou ETAM ou leurs ayants droit au titre du présent régime de prévoyance bénéficient des avantages suivants :*

- *en cas de décès de l'Ouvrier et/ou ETAM :*
  - versement d'un capital en cas de décès,
  - versement d'une rente au conjoint survivant,
  - versement d'une rente d'éducation aux enfants ;

- *en cas de maladie ou accident entraînant une incapacité de travail supérieure à trois mois de l'Ouvrier et/ou ETAM versement d'une indemnité journalière ;*

- *versement d'une rente en cas d'invalidité.*

*En outre, le présent accord conduit à verser aux Ouvriers et/ou ETAM, remplissant les conditions spécifiques à cette prestation, une indemnité de fin de carrière au moment de la liquidation de leurs droits à la retraite.*

## Article 15

### *Capital décès*

*En cas de décès de l'Ouvrier et/ou ETAM quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fonction de la composition familiale appréciée au jour du décès. Ce capital est défini comme suit :*

- lorsque l'Ouvrier et/ou ETAM avait un conjoint : 10 000 SR ;
- à défaut, si l'Ouvrier et/ou ETAM était célibataire, veuf ou divorcé : 2 000 SR.

*Ce capital est majoré de :*

- 2 500 SR par enfant, pour un ou deux enfants de l'Ouvrier et/ou ETAM à charge ;
- 5 000 SR par enfant, pour trois enfants de l'Ouvrier et/ou ETAM ou plus à charge.

## Article 16

### *Rente au conjoint survivant*

#### 16.1

##### *Rente initiale*

*En cas de décès de l'Ouvrier et/ou ETAM, non provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé une rente au conjoint survivant. Le montant annuel de la rente est égal à 12 % de S.*

*Pour ce calcul, S ne pourra être inférieur à 10 000 SR.*

*Le montant de la rente initiale est calculé de manière à ce que le conjoint dispose d'une ressource totale égale à 12 % de S, en cumulant la rente initiale et l'éventuelle pension dont il bénéficie au titre du régime de retraite AGIRC-ARRCO.*

*Cette rente sera versée pendant la période délimitée par la date du décès de l'Ouvrier et/ou ETAM et la plus tardive des dates suivantes :*

- la date à laquelle le conjoint a atteint son 55<sup>ème</sup> anniversaire,
- la date à laquelle le conjoint n'a plus d'enfant à charge,
- la date obtenue en ajoutant à la date de naissance de l'Ouvrier et/ou ETAM, l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale dans sa version en vigueur à la date du décès de l'Ouvrier et/ou ETAM.

#### 16.2

##### *Transformation en rente viagère*

*Au lendemain du dernier jour de versement de la rente initiale définie à l'article 16.1, la rente est transformée en une rente viagère, dans la limite de 12 % de S et y compris toutes les pensions de réversion versées par une institution de retraite complémentaire adhérente à l'AGIRC-ARRCO.*

*Le montant de cette rente est égal à la fraction de pension de réversion qu'aurait acquise l'intéressé, entre :*

- la date de décès de l'Ouvrier et/ou ETAM,
- et son âge théorique de départ à la retraite à taux plein, sans pouvoir excéder l'âge défini au 1<sup>er</sup> de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, si ce dernier avait poursuivi son activité.

*Pour ce calcul, il sera fait application des dispositions du règlement de l'AGIRC-ARRCO, dans la limite du taux de cotisation contractuel qui était en vigueur pour les Ouvriers et/ou ETAM au 1<sup>er</sup> janvier 1985.*

---

### **16.3 Modalités de versement**

*Le versement des rentes prévues aux articles 16.1 à 16.2 est effectué à la condition que le bénéficiaire, précédemment marié à l'Ouvrier et/ou ETAM décédé, ait préalablement transmis à l'assureur toutes les informations nécessaires pour l'appréciation des droits à pension de réversion dont il bénéficie au titre du régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.*

*En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang, la rente est répartie entre eux par parts égales.*

*Ces rentes seront supprimées en cas :*

- de remariage, de conclusion d'un Pacs,
- ou de décès du conjoint survivant.

### **Article 17 Garantie Rente d'éducation**

#### **17.1 Rente à l'orphelin d'un seul parent**

*En cas de décès d'un Ouvrier et/ou ETAM non provoqué par un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 9.2.*

*Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est égal à 10 % de S.*

*Pour le calcul de la rente, S ne pourra être inférieur à 10 000 SR.*

#### **17.2 Rente à l'orphelin des deux parents**

*En cas de décès d'un Ouvrier et/ou ETAM quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente pour chaque enfant :*

- orphelin de père et de mère ;
- et à charge au sens de l'article 9.2.

*Le montant annuel de la rente est égal à :*

- 10 % de S pour les décès provoqués par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- 20 % de S dans les autres cas.

*Pour le calcul de la rente, S ne pourra être inférieur à 10 000 SR.*

#### **17.3 Versement de la rente**

*Le premier paiement intervient au titre du 1<sup>er</sup> mois qui suit le décès de l'Ouvrier et / ou de l'ETAM.*

*La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son 18<sup>e</sup> anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.*

#### **17.4 Cessation du versement de la rente**

*Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge.*

### **Article 18 Indemnités journalières**

*Dans le cadre d'une interruption de travail totale, supérieure à 90 jours sur une période de 3 mois glissante, due à une maladie ou un accident, chaque Ouvrier et/ou ETAM a droit à une indemnité journalière complémentaire de celle de la Sécurité sociale.*

*Cette indemnité est versée à compter du 91<sup>ème</sup> jour de l'interruption de travail.*

#### **18.1 Montant de l'indemnité journalière**

*Son montant sera égal à :*

- S/4000 (sans pouvoir être inférieur à 3,5 SR) lorsque l'interruption de travail est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; dans ce cas, aucune condition d'ancienneté n'est exigée.
- S/2000 (sans pouvoir être inférieur à 3,5 SR) pour tout autre cas.

*Lorsqu'au cours d'une période d'indemnisation l'incapacité de travail devient partielle pour raison médicale,*

---

*l'indemnité journalière versée par l'organisme assureur est réduite de 50 %.*

*Pour les périodes indemnisées dans les conditions définies ci-dessus, ces dispositions ne peuvent conduire les Ouvriers et/ou ETAM à percevoir des indemnités journalières inférieures aux indemnités complémentaires définies dans le cadre de l'article L. 1226-1 du Code du travail.*

## **18.2** ***Payement de l'indemnité journalière***

*Elle est versée directement à l'Ouvrier et/ou ETAM au fur et à mesure de la fourniture des décomptes de la Sécurité sociale et aussi longtemps que celles versées par la Sécurité sociale dans les limites prévues dans l'article 18.3 ci-après.*

## **18.3** ***Cessation du versement de l'indemnité journalière***

*Le versement des prestations cesse de plein droit à la date à laquelle cessent les prestations d'indemnités journalières de la Sécurité sociale et en tout état de cause :*

- à la date de reprise du travail, sauf à temps partiel pour raison médicale,*
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité par la Sécurité sociale,*
- ou à la date d'effet de la retraite de la Sécurité sociale.*

## **Article 19** ***Rente d'invalidité***

### **19.1** ***Rente en cas d'invalidité de droit commun***

*Lorsqu'un Ouvrier et/ou ETAM est atteint d'une incapacité de droit commun et qu'à ce titre il perçoit une pension d'invalidité de la Sécurité sociale de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégories, telles que définies au titre des paragraphes 2 et 3 de l'article L. 341.4 du code de la Sécurité sociale, il lui est versé une rente annuelle égale à 15 % de S, en complément de celle versée par la Sécurité sociale.*

*Le montant de cette rente sera majoré de 50 % par enfant à charge selon la définition figurant à l'article 9.2.*

*Pour ce calcul, S ne pourra pas être inférieur à 10 000 SR.*

### **19.2** ***Rente en cas d'incapacité permanente suite à accident du travail ou maladie professionnelle***

*En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est versé à l'Ouvrier et/ou ETAM une rente en complément de celle qui est versée par la Sécurité sociale en fonction du taux d'incapacité. Cette rente est variable selon le taux d'incapacité T fixé par la Sécurité sociale :*

- pour un taux d'incapacité compris entre 33 % et 50 %, la rente versée est égale à :  
[(1,9 × T) - 35 %] × S - rente versée par la Sécurité sociale ;*
- pour un taux d'incapacité supérieur à 50 %, la rente versée est égale à :  
[(0,7 × T) + 30 %] × S - rente versée par la Sécurité sociale.*

*Toute incapacité permanente dont le taux est inférieur à 33 % ne donne droit à aucune rente.*

### **19.3** ***Payement de la rente invalidité***

*Le point de départ de la rente est la date d'effet de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente versée par la sécurité sociale au titre de la catégorie d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente ouvrant droit à une indemnisation.*

*L'Ouvrier et/ou l'ETAM devra :*

- pouvoir apporter la preuve qu'il a perçu des prestations en espèces de la sécurité sociale, pour la période dont il demande l'indemnisation ;*
- porter à la connaissance de l'organisme assureur toute modification intervenant dans l'indemnisation de la Sécurité sociale, y compris une éventuelle remise en cause de celle-ci.*

*Elle est révisable éventuellement chaque trimestre :*

- en fonction du nombre d'enfants restant à charge ;*
- en fonction de toute modification intervenant dans l'indemnisation de la Sécurité sociale.*

---

## 19.4 Cessation de la rente invalidité

*La rente d'invalidité ou d'incapacité permanente sera supprimée :*

- pour les invalidités de droit commun, à la date de fin de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale,*
- pour les incapacités permanentes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, si l'intéressé cesse de percevoir la pension de la Sécurité sociale au titre de son incapacité permanente, et en tout état de cause à l'âge de fin de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale, tel que prévu à l'article L. 341-15 du Code de la Sécurité sociale.*

*La rente cessera d'être accordée à la fin du mois au cours duquel les conditions de maintien de la rente ne sont plus réunies.*

## Article 20 Indemnités de fin de carrière

*Tout Ouvrier et/ou ETAM d'une entreprise qui relève de cet accord a droit, lorsqu'il liquide ses droits à la retraite, à une indemnité de fin de carrière qui correspond au cumul :*

- de l'indemnité légale de départ ou de mise à la retraite, due en application des dispositions du code du travail ;*
- et d'un complément d'indemnité conventionnelle :*

**m** calculé sur la base des dispositions des articles 20.1 à 20.4 ;

**m** versé dans la limite du fonds des indemnités de fin de carrière constitué par l'organisme assureur, en application des dispositions de l'article 20.5.

## 20.1 Conditions relatives aux bénéficiaires

*Peuvent bénéficier d'une indemnité de départ en retraite, les participants Ouvriers et/ou ETAM qui relèvent de cet accord et qui terminent leur carrière :*

- comme salariés dans une entreprise relevant de cet accord,*
- ou, lorsqu'ils ont bénéficié, de manière continue depuis leur dernière période d'emploi en tant qu'Ouvrier et/ou ETAM, dans une entreprise relevant de cet accord :*

**m** de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité au titre des articles 18 et 19 du présent accord;

**m** ou, d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage.

*En cas d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, la durée d'affiliation prise en compte pour le calcul de l'indemnité est arrêtée à la date de rupture du dernier contrat de travail.*

## 20.2 Montant de l'indemnité globale de fin de carrière

*L'Ouvrier et/ou ETAM qui satisfait aux conditions définies en 20.1 ci-dessus a droit à une indemnité globale de fin de carrière dont le montant est la plus favorable entre les deux calculs suivants :*

**20.2.a) Indemnité légale de départ ou de mise à la retraite, due en application des dispositions du code du travail ;**

**20.2.b) Indemnité conventionnelle déterminée selon sa durée d'affiliation au régime de prévoyance relevant de cet accord, selon le barème suivant, sachant que la période d'activité considérée doit être couverte par un contrat de travail :**

**m** 800 SR pour une durée totale supérieure ou égale à 5 ans et inférieure à 10 ans, précédant immédiatement la cessation d'activité,

**m** 1 000 SR pour une durée totale d'affiliation supérieure ou égale à 10 ans et inférieure à 20 ans, précédant immédiatement la cessation d'activité,

**m** 1 600 SR pour une durée totale d'affiliation supérieure ou égale à 20 ans et inférieure à 25 ans, dont au moins une période d'activité après 50 ans,

**m** 2 400 SR pour une durée totale d'affiliation supérieure ou égale à 25 ans et inférieure à 30 ans, dont au moins une période d'activité après 50 ans,

**m** 3 200 SR pour une durée totale d'affiliation de 30 ans et plus, dont au moins une période d'activité après 50 ans.

*En cas d'activité à temps partiel, le montant de l'indemnité est calculé au prorata du temps de travail.*

*Cette indemnité de fin de carrière se substitue aux indemnités obligatoires dues par les entreprises en application des dispositions légales, des conventions et accords interprofessionnels.*

---

*Le complément d'indemnité conventionnelle auquel il est fait référence au premier paragraphe de l'article 20 et à l'article 20.5 correspond à la différence entre l'indemnité conventionnelle définie au 20.2.b) et l'indemnité légale définie au 20.2.a).*

### **20.3**

#### ***Montant dû en cas de fin de carrière en longue maladie ou en invalidité***

*Lorsqu'il liquide ses droits à retraite, l'Ouvrier et/ou ETAM a droit à une indemnité de fin de carrière s'il a, de manière continue depuis sa dernière période d'emploi dans une entreprise relevant de cet accord, perçu des prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité (au titre des articles 18 et 19 du présent accord). Le montant de cette indemnité est identique à celui défini à l'article 20.2.*

### **20.4**

#### ***Montant dû en cas de fin de carrière indemnisée au titre du régime d'assurance chômage***

*Lorsqu'il liquide ses droits à retraite, l'Ouvrier et/ou ETAM a droit à une indemnité de fin de carrière s'il a, de manière continue depuis sa dernière période d'emploi dans une entreprise relevant de cet accord, bénéficié d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage. Les périodes correspondant aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage ne font pas obstacle à ce droit. Le montant de cette indemnité est égal à celui défini à l'article 20.2, duquel est déduit le montant de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) ou de rupture conventionnelle qu'il a perçue à l'issue de sa dernière période d'emploi. Cette déduction ne peut conduire l'Ouvrier et/ou ETAM justifiant d'une durée totale d'affiliation de 20 ans ou plus à ce régime de prévoyance, à percevoir une indemnité inférieure à 800 SR.*

*L'Ouvrier et/ou ETAM a également droit à une indemnité de fin de carrière dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, lorsqu'il liquide ses droits à retraite immédiatement après son licenciement (ou suite à rupture conventionnelle) d'une entreprise relevant de cet accord.*

### **20.5**

#### ***Obligation d'assurance et de constitution d'un fonds des indemnités de fin de carrière***

*L'entreprise est tenue de recourir à un organisme assureur pour garantir les droits prévus aux articles 20.1 à 20.4.*

*L'entreprise s'assure que l'organisme assureur a constitué un fonds exclusivement dédié aux indemnités de fin de carrière, ci-après désigné sous l'intitulé «fonds des indemnités de fin de carrière», qui respecte les règles suivantes :*

*- le «fonds des indemnités de fin de carrière» est crédité par :*

- la fraction relative aux indemnités de fin de carrière dans la cotisation fixée à l'article 5 du présent accord ;*
- les produits financiers résultant de la gestion du fonds ;*
- toute alimentation exceptionnelle,*

*- le fonds est débité des éléments suivants :*

- les indemnités de fin de carrière dues aux bénéficiaires définis à l'article 20.1, en application des règles fixées aux articles 20.2 à 20.4 ;*
- les cotisations et contributions sociales afférentes ;*
- les frais de gestion afférents,*

*Pour tout Ouvrier et/ou ETAM, le versement du complément d'indemnité conventionnelle intervient dans la limite du montant du «fonds des indemnités de fin de carrière» constitué par l'organisme assureur à la date de la liquidation de ses droits à la retraite.*

*Dans tous les cas, l'indemnité légale de départ ou de mise à la retraite constitue un minimum auquel tout Ouvrier et/ou ETAM peut prétendre en tout état de cause : en cas d'insuffisance du «fonds des indemnités de fin de carrière», le solde est pris en charge par l'entreprise.*

*En cas de changement d'organisme assureur, l'ancien organisme :*

- transfère au nouvel organisme assureur la valeur du fonds relative aux Ouvriers et/ou ETAM dont le contrat de travail est en cours au sein de l'entreprise à la date du transfert ;*
- l'informe sur l'ancienneté dans le bâtiment ou les travaux publics des Ouvriers et/ou ETAM, à la date du transfert ;*
- et maintient les garanties prévues aux articles 20.3 et 20.4 au profit des Ouvriers et/ou ETAM dont le contrat de travail a été rompu avant la date du transfert.*

*Faute d'être couvert par un «fonds des indemnités de fin de carrière» dans les conditions définies au présent article, l'employeur sera tenu de verser les indemnités conventionnelles prévues aux articles 20.1 à 20.4 sans limitation possible.*

---

## **Titre IV** ***Dispositions finales***

### **Article 21** ***Adhésion***

*En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs.*

*Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.*

*L'organisation syndicale qui aura décidé d'adhérer au présent accord, dans les formes précitées, devra également en informer toutes les organisations signataires par lettre recommandée.*

### **Article 22** ***Suivi de l'accord***

*Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application du présent accord se réuniront de façon annuelle afin de faire une étude de l'application des clauses dudit accord.*

*Elles examineront d'après les informations recueillies auprès des différents opérateurs la mise en œuvre pratique des garanties prévoyance définies par les articles 15 à 20, notamment les indemnités de fin de carrière, et la situation du régime.*

### **Article 23** ***Entrée en vigueur et durée de l'accord***

*Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et aux secrétariat-greffes du conseil des prud'hommes de Guadeloupe, Martinique et Guyane conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.*

*Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.*

### **Article 24** ***Extension***

*Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.*

### **Article 25** ***Dénonciation-révision***

*Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail avec un préavis de 6 mois.*

*Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.*

*Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.*

*Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.*

*Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.*

