

Bâtiment et travaux publics : Guadeloupe (ouvriers)

IDCC 2328

Convention collective nationale du 28 février 2002

[Étendue par arrêté du 20 juillet 2004, JO 29 juillet 2004]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale du Bâtiment des travaux publics et activités annexes de la Guadeloupe et dépendances (FRB-TPG).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des travailleurs de la construction FTC/CGTG ;

Centrale des Travailleurs unis (CTU).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I

Structures de la convention collective de la région Guadeloupe

Article I-1 Champ d'application

(Modifié par avenant du 19 avril 2004, étendu par arrêté du 20 juillet 2004, JO 29 juillet 2004)

I-11

La présente convention collective règle dans la région Guadeloupe les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'alinéa 1-12 ci-dessous.
- d'autre part, les ouvriers qu'ils emploient à une activité Bâtiment ou Travaux Publics sur le territoire de la région Guadeloupe.

Elle engage toutes organisations syndicales d'employeurs et d'ouvriers adhérentes aux instances nationales ou régionales, l'ayant signée ou qui, ultérieurement, y adhéreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité en Guadeloupe.

I-12

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées

2106 Construction métallique.

Sont uniquement visés les ateliers de production et de montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment⁽¹⁾

(1) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3 Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

2403 Fabrication et installation de matériel aéraulique thermique et frigorifique.

Sont visées : les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air⁽¹⁾

(1) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3 Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

5510 Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins.

Sont visées :

— pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de VRD, de voirie et dans les parcs et jardins ;

— les entreprises de travaux publics qui effectuent des travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins, notamment :

— exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :

— voirie urbaine ;

— petits travaux de voirie : voirie et réseaux divers, chaussées pavées, bordures ; signalisation ;

— aménagement d'espaces verts : plantations ornementales (pelouses, abords des routes...) ; terrains de sports ;

— aménagement de terrains de culture - remise en état du sol : drainage, irrigation ; captage par puits ou autre ; curage de fossés ;

— exécution d'installations d'hygiène publique :

— réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression ;

— réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;

— stations de pompage ;

— stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;

— abattoirs ;

— stations de traitement des ordures ménagères.

5511 Construction de lignes de transport d'électricité.

Sont visées :

— les entreprises de travaux publics qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés :⁽¹⁾

(1) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3 Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

— construction de lignes de très haute tension ;

— construction de réseaux haute et basse tension ;

— éclairage rural ;

— lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;

— canalisations électriques autres qu'aériennes ;

— construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;

— lignes de distribution ;

— signalisation, éclairage public, techniques de protection ;

— chauffage de routes ou de pistes ;

-
- grands postes de transformation ;
 - centrales et installations industrielles de haute technicité.

5512 Travaux d'infrastructure générale.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale ;
- les entreprises de travaux publics qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du sol ou destinés aux grandes communications, notamment :
 - terrassement en grande masse ;
 - démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique... ;
 - construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes ;
 - travaux en site maritime ou fluvial :
 - dragage et déroctage ;
 - battage de pieux et palplanches ;
 - travaux subaquatiques... ;
 - mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation ;
 - travaux souterrains ;
 - travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

5513 Construction de chaussés.

Sont visées :

- les entreprises de travaux publics effectuant des travaux de construction de chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plate-formes spéciales pour terrains de sports :
 - terrassement sous chaussées ;
 - construction des corps de chaussée ;
 - couche de surface (en enrobés avec mise en œuvre seule ou fabrication et mise en œuvre, asphalte coulés, enduits superficiels...) ;
 - mise en œuvre de revêtement en béton de ciment ;
 - rabotage, rectification et reprofilage ;
 - travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

5520 Entreprises de forage, sondage, fondations spéciales.

Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :
 - les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
 - les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
 - les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment ;
 - les entreprises de travaux publics effectuant des travaux de :
 - fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
 - traitement des sols : injection, congélation, parois moulées ; rabattement de nappe, béton immergé... ;
 - reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers).

5530 Construction d'ossatures autres que métalliques.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpentes d'immeubles de 10 étages et plus) ;
- les entreprises de travaux publics qui effectuent des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques,

notamment en béton armé ou précontraint, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé une technicité particulière, par exemple :

- barrages ;
- ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux ;
- génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie ;
- génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie... ;
- silos, réfrigérants hyperboliques, cheminées en béton ;
- réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;
- coupoles, voiles minces ;
- piscines, bassins divers ;
- étanchéité...

5531 Installations industrielles, montage-levage.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :
- les entreprises de construction et d'entretien de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine ;
- pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil qui effectuent des travaux d'installation, de montage ou de levage d'ouvrages de toute nature, notamment métallique, exécutés en site terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :
 - ponts fixes ou mobiles ;
 - vannes de barrage ;
 - portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux ;
 - ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques ou nucléaires ;
 - ossatures de halls industriels ;
 - installations pour la sidérurgie ;
 - pylônes, téléphériques ;
 - éléments d'ouvrages préfabriqués.

5540 Installation électrique.

À l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celles du bâtiment) ;
- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installations, d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses ;
- les entreprises de travaux publics qui effectuent des travaux⁽¹⁾ :

(1) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appli-

quaiant à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

- d'éclairage extérieur, de balisage ;
- d'installation et de montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes (non liés à la construction de lignes de transport d'électricité) ;
- et pour partie, d'installations industrielles de technique similaire (à l'exception de celles qui, à la date de l'arrêté d'extension, appliquaient une autre convention collective que celle des travaux publics).

5550 Construction industrialisée.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques⁽¹⁾ ;

(1) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3 Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

- pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrages par assemblage d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

- poutres de pont ;
- voussoirs pour tunnels...

5560 Maçonnerie et travaux courants de béton armé.

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition ;
- pour partie, les entreprises exerçant des activités de génie civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de travaux publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

5570 Génie climatique.

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et de chauffage ;
- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises d'installations de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et anti-vibratile ;
- pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité⁽¹⁾.

(1) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3 Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

5571 Menuiserie-serrurerie.

À l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagements de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiseries du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation)⁽¹⁾ ;

(1) *Clause d'attribution*

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. *La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.*

2. *Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.*

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3 *Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.*

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées)⁽¹⁾ (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;

(1) *Clause d'attribution*

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. *La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.*

2. *Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.*

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3 *Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.*

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé⁽¹⁾.

(1) *Clause d'attribution*

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. *La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.*

2. *Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.*

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3 *Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.*

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

5572 Couverture-plomberie, installations sanitaires.

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tout matériaux ;
- les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;

— les entreprises d'étanchéité.

5573 Aménagements-finitions.

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture en bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ; pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines⁽¹⁾ ;

(1) *Clause d'attribution*

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. *La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.*

2. *Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.*

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3 *Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.*

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

— les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;

— les entreprises d'installations et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique⁽¹⁾ ;

(1) *Clause d'attribution*

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. *La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.*

2. *Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.*

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3 *Lorsque le personnel concourant à la poste au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.*

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

— les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;

— les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et de murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

8708 Services de nettoyage.

Sont visées :

— pour partie, les entreprises de ramonage.

Article I-2 Clauses générales

Les dispositions des titres II à XII de la présente convention collective constituent la première partie - clauses générales - de la convention collective conclue en Guadeloupe par les organisations syndicales signataires du présent texte.

Les dispositions des titres XII et suivants constituent les clauses particulières de la présente convention collective.

Article I-3 Salaires minimaux

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional après négociation de la grille de classification, telle qu'elle figure au titre XII de la présente convention collective.

Les organisations syndicales, signataires de la présente convention, se réunissent au moins deux fois par an pour étudier les conséquences que peut entraîner l'évolution de la situation économique sur les barèmes de salaires minimaux.

Article I-4 **Procédure de conciliation**

Une commission paritaire régionale d'interprétation et de conciliation est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Cette commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires.

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de cinq jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective plus un, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire.

Titre II **Conclusion du contrat de travail**

Article II-1 **Règles générales**

II-11

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main d'œuvre auprès de l'Agence National pour l'Emploi (ANPE) ou de toute association ou organisme ayant passé une convention avec l'ANPE pour la gestion des offres et des demandes d'emploi. Ils peuvent également recourir à l'embauche direct.

II-12

Les employeurs 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 menant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L. 324-2 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.

II-13

Lorsqu'un salarié est embauché sur un chantier, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise et non sur le chantier, à défaut d'autre stipulation.

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

Il est donc souhaitable que les entreprises conçoivent la gestion prévisionnelle de l'emploi non pas à l'échelon du chantier, mais à l'échelon le plus élevé de l'entreprise, compatible avec les impératifs géographiques.

De façon pratique, il y a lieu de ne pas débaucher systématiquement les salariés à la fin du chantier (voir article X-7 de la présente convention collective), si on peut les employer sur d'autres chantiers. Il convient, dans ce cas, de les affecter sur ces autres chantiers en priorité.

Article II-2 **Contrôle des aptitudes et des connaissances : test préalable**

Au cas où un test préalable est exigé 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 du Titre XII de la présente convention.

Article II-3 **Lettre d'engagement**

Au plus tard dans les huit jours qui suivent l'embauchage, l'employeur remet au nouvel embauché un document mentionnant :

-
- le nom et la raison sociale de l'employeur ;
 - l'adresse de l'employeur et, éventuellement, de l'établissement auquel sera rattaché le salarié ;
 - la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
 - le numéro de code APE de l'entreprise ;
 - les nom et prénom du salarié ;
 - la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
 - le numéro national d'identification du salarié 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 du salarié ;
 - la convention collective applicable ;
 - la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article II-4 ;
 - le montant du salaire mensuel de l'intéressé et le taux de salaire horaire ;
 - 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. 324-2 du Code du Travail ;
 - le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier sur lequel l'intéressé est embauché ;
 - 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 II-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.

Cette période est fixée à une semaine, renouvelable une fois, à la demande de l'une des deux parties.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis.

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 II-3, qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du Titre XII de la présente Convention.

Article II-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 II-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.

Titre III Durée du travail et organisation du travail

Article III-0 Principes

Le titre III contient des clauses générales et des clauses optionnelles.

* Les articles III-11 à III-18 et III-21 à III-25 du présent titre constituent les clauses générales de ce titre et leur mise en œuvre relève d'une consultation des représentants du personnel.

* Les articles III-31 à III-36 du présent titre constituent les clauses optionnelles de ce titre, dont la mise en œuvre nécessite l'avis favorable des représentants du personnel : accord du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut,

des délégués du personnel et, le cas échéant, pourront être l'objet d'un accord d'entreprise.

Les possibilités offertes par les clauses optionnelles du présent titre sont examinées par le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par les délégués du personnel ou une organisation syndicale représentative de la profession désignée par les salariés, eu égard à l'organisation du travail, aux conditions de travail, afin de limiter notamment le chômage et le travail temporaire pour soutenir l'emploi dans l'entreprise.

Chapitre III-1 **Durée du travail**

Clauses générales

Article III-1.1 **Définition de la durée du travail**

La durée du travail 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, tel que défini par le Code du Travail et l'accord régional sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du BTP de la Guadeloupe en date du 9 mars 2001, et les accords paritaires.

Il sera observé sur les chantiers un arrêt de travail pause casse-croûte de 30 minutes, payé.

Article III-1.2 **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 au siège de l'entreprise et sur les lieux où travaillent de façon continue des ouvriers.

Article III-1.3 **Consultation des représentants du personnel**

Lors de la consultation avec les représentants du personnel, qui a lieu en principe une fois par an, les employeurs doivent indiquer le ou les horaires hebdomadaires de travail envisagés, en précisant le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire, qui, traditionnellement, est le samedi en Guadeloupe, 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.

Ces 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.

Après une première année de mise en œuvre des clauses générales du présent titre, les employeurs représentent aux représentants du personnel un bilan de ce qui a été effectué dans l'entreprise en matière d'organisation et d'aménagement des horaires de travail faisant apparaître notamment les conséquences sur l'emploi.

Cette procédure est par la suite renouvelée chaque année.

Article III-1.4 **Contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être utilisé sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à :

- 130 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.
- Il est réduit à 90 heures par an et par salarié dans le cadre d'une modulation importante (article L. 212-6 du Code du Travail).

Si l'entreprise opte pour l'application de l'article III-31 du présent titre, les discussions dans le cadre de l'accord avec les représentants du personnel porteront sur les heures supplémentaires.

Article III-1.5 **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 et des travaux publics peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus, en demandant préalablement l'avis des représentants du personnel, puis l'accord de l'inspection du Travail.

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indem-

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

Les employeurs doivent indiquer à l'Inspection du Travail, dans la demande d'autorisation d'utilisation d'heures supplémentaires exceptionnelles, les dates approximatives auxquelles le repos compensateur sera pris.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites fixées à l'article III-16 ci-dessous, sauf dérogation de l'Inspection du Travail.

En vertu de l'accord régional sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du BTP de la Guadeloupe du 9 mars 2001, les heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnel au-delà de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures, le dimanche, un jour férié ou de nuit sont payées dans le mois d'exécution majorées au taux prévu par la législation.

Article III-1.6 **Plafonds**

Sauf dérogations éventuelles accordées par l'Inspection du Travail, les plafonds suivants ne peuvent pas être dépassés :

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 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, voire 44 heures pour les entreprises ayant mis en œuvre le dispositif d'organisation du temps de travail sur l'année, tel que prévu à l'accord régional du 9 mars 2001.

Article III-1.7 **Majoration pour heures supplémentaires**

Sous réserve de l'application de l'article III-3.6 du présent titre, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail sont majorées comme prévu à l'article L. 212-5 du Code du travail tel que modifié par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article III-1.8 **Repos compensateur de remplacement**

Sans préjudice du repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du Code du travail, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé totalement ou partiellement par un repos de substitution équivalent.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, à un moment fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en dehors toutefois de la période du 1^{er} juillet au 31 août.

Chapitre III-2 **Organisation du travail**

Clauses générales

Article III-2.1 **Semaine de travail en cinq jours**

La semaine de travail des ouvriers des entreprises du bâtiment et de travaux publics 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 III-3.4 du présent titre, ou de mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine conformément à l'article III-3.5 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^{er} mai, il ne donnera pas lieu à l'attribution d'un jour de repos supplémentaire.

Article III-2.2 **Exceptions à la semaine de travail en cinq jours**

Pour des raisons impératives telles que, par exemple, des travaux urgents en raison de la sécurité ou de la sauvegarde de l'outil ou de l'ouvrage, les entreprises pourront faire travailler leurs ouvriers le samedi (ou le lundi), totalement ou partiellement, mais elles devront alors obligatoirement les faire bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures effectuées en plus des cinq jours de travail hebdomadaire.

Le repos compensateur devra obligatoirement être pris dans un délai maximum de cinq semaines suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis, et si possible dans le même mois civil.

La moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisée par leur non déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'article IV-2 de la présente convention.

Article III-2.3 **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, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article III-2.4 **Horaires à temps partiel**

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être aménagés dans les entreprises dans les conditions prévues par la législation.

Article III-2.5 **Horaires applicables aux travaux pénibles**

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

Cette interruption est rémunérée et considérée 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),

À noter que l'utilisation de tels outils ne pourra excéder 4 heures par jour et par ouvrier.

- travaux dans plus de 25 cm d'eau,
- travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisance,
- travaux sur échafaudages volants,
- montage et démontage d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines à une hauteur supérieure à dix mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception, à défaut, du sol,
- 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 des 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,
- tous travaux pénibles ou insalubres faisant l'objet d'un accord paritaire et conventionnel ou d'un accord d'entreprise.

Article III-2.6 **Chômage partiel**

Le chômage partiel est régi par l'accord paritaire interprofessionnel régional en date du 23 mai 2001 joint en annexe2 de la présente convention collective.

Chapitre III-3 **Durée et organisation du travail**

Clauses optionnelles

Article III-3.1 **Principes**

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, à défaut, des délégués du personnel) et, le cas échéant, pourront être l'objet d'un accord d'entreprise.

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

- organisation du travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (article III-3.3).
- aménagement de l'horaire de travail sur quatre ou six jours (article III-3.4).
- mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine (article III-3.5).
- modulation des horaires de travail (article III-3.6).
- heures supplémentaires (article III-1.7).

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 III-3.2 **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, aux particularités des spécialités du bâtiment et des travaux publics ainsi que, le cas échéant, aux impératifs techniques pour la sauvegarde des matériaux utilisés et/ou de la construction de l'ouvrage.

Article III-3.3 **Organisation du travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes**

Pour les raisons invoquées à l'article III-3.2, 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.

Article III-3.4 **Aménagement de l'horaire de travail sur quatre ou six jours**

Pour des raisons invoquées à l'article III-3.2, 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 le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel.
- soit sur six jours, pour un horaire qui excède la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux (48 heures sur une semaine, 46 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 cinq semaines consécutives.

Le travail organisé sur six jours doit permettre au chef d'entreprise de faire face à des 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 où, à défaut, 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 indemnisés à 50 %. 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.

Article III-3.5 **Mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine**

Pour les raisons invoquées à l'article III-3.2, 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 salariés affectés provisoirement aux équipes de suppléance de fin de semaine, bénéficieront des dispositions légales et réglementaires relative à la formation professionnelle continue. Pour tenir compte de la répartition spécifique de la durée du travail de ces salariés, 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 III-3.6 **Modulation des horaires de travail**

Pour les raisons invoquées à l'article III-3.2, le chef d'entreprise peut être conduit à moduler sur l'année la durée hebdomadaire du travail.

La mise en œuvre d'un dispositif d'organisation du temps de travail sur l'année s'effectuera dans le respect des dispositions figurant dans l'accord régional du 9 mars 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du BTP de la Guadeloupe.

Titre IV **Rémunération**

Article IV-1 **Salaire mensuel**

IV-1.1

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.

IV-1.2

La rémunération des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics est établie au mois, le salaire mensuel étant indépendant, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Pour les entreprises appliquant un accord de modulation, la rémunération mensuelle est en outre lissée sur toute la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

IV-1.3

Au salaire mensuel s'ajoutent, le cas échéant :

- la rémunération des heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires applicables en vertu des dispositions du titre III.
- les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la convention collective des ouvriers du BTP de la

Guadeloupe, à savoir :

- ancienneté,
- hauteur,
- marteau piqueur,
- outillage,
- panier,
- profondeur,
- salissure,
- remboursement de frais de transport.

La valorisation de ces primes et indemnités fait l'objet d'une négociation paritaire périodique dont celle du 31 janvier 2002 est jointe en annexe 1.

IV-1.3.1 Prime d'ancienneté

- de 3 à 6 ans de présence continue dans l'entreprise : 3 % du salaire de base
- de 6 à 9 ans de présence continue dans l'entreprise : 4,5 % du salaire de base
- de 9 à 15 ans de présence continue dans l'entreprise : 7 % du salaire de base
- de 15 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise : 8,5 % du salaire de base
- à partir de 20 ans de présence continue dans l'entreprise : 13 % du salaire de base

Pour l'application de la présente Convention, on entend par «présence continue dans l'entreprise» le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

IV-1.3.2 Prime de hauteur

Une prime journalière est payée aux ouvriers appelés à exécuter des travaux réputés dangereux.

Sont considérés comme tels :

— Les travaux exécutés à partir de 12 mètres de hauteur sur échelle à coulisse, échafaudage léger, roulant ou mobile, sur superstructure aérienne ne comportant pas de dispositif permanent et collectif de sécurité ou au cours de son montage et démontage, les travaux sur échafaudage volant ou corde à nœud.

Le calcul de la hauteur est fait en partant du niveau le plus proche offrant toutes garanties de sécurité (sol, plancher, plate-forme intermédiaire).

— Cette prime sera majorée au-dessus de 24 mètres.

IV-1.3.3 Travail au marteau piqueur

L'ouvrier appelé à travailler au marteau piqueur touchera une indemnité par heure d'utilisation pour l'usage d'un outil d'un poids total supérieur à 10 kg.

Le nombre d'heures d'utilisation ne pourra excéder 4 heures par jour et par ouvrier.

IV-1.3.4 Indemnité d'outillage

Un remboursement de frais d'outillage est accordé aux ouvriers qui seront appelés à fournir leurs outils et qui justifieront d'être en possession de la boîte d'outillage complète telle qu'elle est définie ci-après pour chaque corps d'état.

Ce remboursement de frais est payé sur la base du nombre d'heures normales de travail effectuées dans la quinzaine ou dans le mois, il est perçu en même temps que le salaire.

Le taux horaire de cette indemnité est fonction de la boîte d'outillage dont la valeur et la composition varient suivant les professions.

Maçon :

- 1 boîte à outils

-
- 3 marteaux
 - 1 mètre double
 - 1 équerre
 - 3 truelles
 - 1 fil à plomb
 - 1 niveau
 - 4 taloches
 - 1 fer à joints
 - 1 pinceau
 - 1 pince coupante
 - 2 lignes
 - 1 burin
 - 1 pointerolle
- Charpentier :
- 1 boîte à outils
 - 2 marteaux
 - 1 double mètre
 - 1 niveau en bois
 - 1 fil à plomb
 - 1 scie
 - 1 équerre
 - 2 lignes
 - 1 pince à drail
 - 1 arrache pointe
 - 2 ciseaux à bois
 - 1 hachette
 - 1 tarière
 - 2 burins
 - 1 rabot à poignée
- Menuisier :
- 1 boîte à outils
 - 1 fil à plomb
 - 1 double mètre
 - 2 marteaux
 - 1 rabot
 - 1 varlope
 - 2 scies (1 scie égoïne, 1 scie à araser)
 - 1 compas
 - 1 équerre
 - 1 perceuse
 - 1 niveau
 - 1 boîte de cinq ciseaux (8 -10 - 15 - 20 - 30)
 - 1 boîte de cinq mèches à bois
 - 1 scie à guichet de trois lames
 - 1 tire pointe
- Carreleur :
- 1 boîte à outils
 - 1 double mètre
-

-
- 1 niveau
 - 1 fil à plomb
 - 3 truelles
 - 2 marteaux
 - 1 pinceau
 - 3 règles
 - 2 battoirs en bois
 - 2 lignes
 - 1 pointe à tracer au tungstène

Électricien :

- 1 boîte à outils
- 1 couteau canif
- 1 niveau
- 1 double mètre
- 2 marteaux
- 2 burins
- 1 jeu de tamponnoir Rawl
- 3 pinces
- 3 tournevis
- 1 scie à métaux
- 1 langue de chat
- 1 pointerolle grand modèle

Plombier :

- 1 monture de scie
- 1 marteau
- 1 petit tournevis
- 1 niveau
- 1 lime demi-ronde
- 1 clé à molette
- 1 clé à griffes
- 1 truelle
- 1 pince multiprise
- 1 truelle langue de chat
- 1 fil à plomb
- 1 burin
- 1 coffre en bois
- 1 clé à chaîne n° 10

IV-1.3.5 Prime de panier

La prime de panier a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers sédentaires, c'est-à-dire ceux qui travaillent dans une installation fixe permanente d'une entreprise du Bâtiment et des Travaux Publics et qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux.

Cette prime journalière est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 km du lieu de travail habituel.

IV-1.3.6 Prime de profondeur

Une prime journalière de profondeur sera payée aux ouvriers pour une profondeur de 1,50 mètres à 2 mètres.

Cette prime journalière sera majorée pour les travaux effectués en dessous de 2 mètres.

IV-1.3.7 Prime de salissure

Une prime journalière sera payée aux ouvriers effectuant des travaux réputés insalubres ou exceptionnellement sales. Sont considérés comme tels :

- Les travaux exécutés dans les locaux dont l'atmosphère est insalubre (vapeurs d'acide, émanations de gaz délétères, poussière abondante nécessitant le port d'un masque anti-poussière) ;
- Les travaux exécutés dans l'eau putréfiée et dans une épaisseur de vase supérieure à 10 cm ;
- Les travaux exécutés dans les puits et égouts en service ;
- La réparation dans les citerne, fours, chaudières et cheminées ;
- Les travaux dans les fours de boulangerie ;
- La démolition de vieux parquets, abattage de vieux plafonds (pour plus de deux heures de travail par jour) ;
- La soudure de vieux métaux galvanisés ou plombés (pour plus de deux heures de travail par jour) ;
- Les travaux de peinture nocives au pistolet ou au pulvérisateur (pour plus de deux heures de travail par jour) ;
- La découverte de vieilles toitures et de toitures industrielles (pour plus de deux heures de travail par jour) ;
- La démolition d'immeubles vétustes ou industriels ;
- Le chargement et déchargement, à l'épaule, de ciment, chaux et plâtre, à partir d'une manutention globale de cinq tonnes ;
- Ouvrier travaillant directement au concasseur ;
- Ouvrier préposé au fonctionnement du balai mécanique ;
- Sableur-gravillonneur ;
- Conducteur d'engins de chargement de gravillons ;
- Ouvrier préposé au camion gravillonneur ;
- Ouvrier préposé à la centrale à béton ou à la bétonnière et exposé aux poussières de ciment ;
- Conducteur de centrale de sol-ciment ;
- Travaux de manipulation de liants chauds ou froids avec ou sans pression ;
- Conducteur de répandeuse et ouvrier préposé au répandage du liant ;
- Chauffeur de générateur à vapeur ;
- Ouvrier préposé au fonctionnement de centrale d'enrobage ;
- Ferrailleur - ouvrier habituellement occupé au ferraillage ;
- Mécanicien - ouvrier habituellement occupé aux travaux de mécanique.

IV-1.3.8 Indemnité de remboursement de frais de transport

On se reportera à l'article VIII-1 de la présente convention collective, ainsi qu'à l'accord paritaire figurant en annexe.

Article IV-2 Dédiction des heures non travaillées

Les heures de travail non effectuées seront déduites du salaire mensuel selon les modalités suivantes :

Coût horaire × nombre d'heures d'absence

Article IV-3 Travail au rendement, aux pièces, à la tâche, 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 IV-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 salariés 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 salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et 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 IV-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 APE, 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 lesdits versements ;

b) Le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon, le coefficient hiérarchique de l'ouvrier ;

c) Le taux horaire de sa rémunération, l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire mensuel correspondant à cet horaire 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 paiement de la rémunération ;

l) L'intitulé de la présente convention ;

m) Une mention incitant l'ouvrier à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée.

n) Dans le cas où le salarié est rémunéré au forfait, la nature et volume du forfait (hebdomadaire, mensuel, annuel ou en jours).

Article IV-5 **Paye**

La paye est effectuée :

— soit par chèque barré ou autre titre nominatif de paiement 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 l'article L. 143-1 du code du travail, la paye peut être effectuée en espèces 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 du 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 ; des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en auront fait la demande.

Article IV-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 (article L. 140-2).

En application de l'article L. 123-3-1 du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du même code.

Article IV-7
Salaires minimaux

Les salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional, lors des négociations paritaires.

Les barèmes de salaires minimaux sont établis par la fixation d'une valeur de point qui, multipliée par les différents coefficients hiérarchiques, détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position, correspondant à l'horaire hebdomadaire légal.

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

Chapitre V-1
Jours fériés - Autorisations d'absence

Article V-1.1
Jours fériés

V-1.11

Les jours fériés désignés ci-dessous sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} Mai :

- le jour de l'An : 1^{er} Janvier
- le Lundi de Pâques
- la fête du Travail : 1^{er} Mai
- l'armistice 1945 : 8 Mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- l'Abolition de l'esclavage : 27 mai
- la fête nationale : 14 Juillet
- la fête de Schoelcher : 21 Juillet
- l'Assomption : 15 Août
- la Toussaint : 1^{er} Novembre
- l'armistice 1918 : 11 Novembre
- le jour de Noël : 25 Décembre

V-1.12

Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés ci-dessus tombent pendant le congé payé.

V-1.13

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, aucun payement ne sera dû aux ouvriers qui n'auraient pas accompli à la fois le dernier jour de 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 précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Article V-1.2
Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées aux ouvriers *ayant au moins trois mois d'ancienneté*

dans l'entreprise (Termes exclus de l'extension par arrêté du 20 juillet 2004, JO 29 juillet 2004) pour :

- 1. Se marier : 4 jours**
- 2. Assister au mariage d'un de leurs enfants : 1 jour**
- 3. Assister aux obsèques de leur conjoint : 3 jours**
- 4. Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : 2 jours**
- 5. Assister aux obsèques de leur père, de leur mère : 1 jour**
- 6. Assister aux obsèques d'un de leurs beaux-parents, d'un de leurs frères ou beaux-frères, d'une de leurs sœurs ou belles-sœurs : 1 jour**
- 7. Chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption auxquels s'ajoute le congé paternité des articles L. 122-25-4 et D. 122-25 du Code du travail : 3 jours**

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail.

Ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés. Elles sont indemnisées par leur non déduction du salaire mensuel.

Pour le décès du père, de la mère, du conjoint ou de l'un des enfants, il sera accordé à l'ouvrier, sur sa demande, deux journées supplémentaires non rémunérées, mais non déductibles des congés payés.

Article V-1.3

Visite médicale obligatoire des conducteurs de véhicules automobiles ou poids lourds

Les heures de travail perdues pour passer les visites médicales obligatoires, en vertu des dispositions du Code de la route, par les ouvriers occupant dans les entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds, sont indemnisées par leur non déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'alinéa IV.2.2.

Cette indemnisation est subordonnée à une condition d'ancienneté à la date de la visite - d'un an dans l'entreprise ou de cinq ans dans une ou plusieurs entreprises de bâtiment et de travaux-publics.

Les frais de ces visites médicales périodiques sont remboursés sur justificatifs par l'entreprise aux intéressés.

Chapitre V-2

Congés payés

Article V-2.1

Prise des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} 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^{er} 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 seront 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, et en tout cas deux mois au moins avant son départ. Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressées 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 V-2.2

Durée des congés payés

Les ouvriers des entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics ont droit à un congé payé dont la durée est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées à un mois de travail par l'article L. 223-4 du code du 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.

Article V-2.3

Fractionnement des congés payés

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales, 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 délégués, avec l'agrément des salariés.

Article V-2.4 **Indemnité des congés payés**

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^{er} 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 par l'intéressé par l'intermédiaire d'une Caisse de Congés Payés du Bâtiment ou des Travaux-Publics, est porté à 175 heures.

Article V-2.5 **Prime de vacances**

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1 400 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment ou de Travaux Publics.

Toutefois, cette règle des 1 400 heures ne s'appliquera pas en ce qui concerne les jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service national au cours de l'année de référence et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail dans les conditions énoncées au premier alinéa du présent article.

Les ouvriers qui n'auront pas atteint, par suite de maladie, ce total de 1 400 heures au cours de l'année de référence, ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

Le taux de la prime de vacances est de 30 % 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 V-2.6 **Cinquième semaine de congés payés**

La cinquième semaine de congés est prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, 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 du Bâtiment et des Travaux Publics des Antilles de verser aux intéressés cette partie de l'indemnité de congé, les employeurs de Bâtiment et de Travaux-publics 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 pendant la période du 1^{er} novembre au 31 mars.

Les jours de congés dus en sus des vingt-quatre jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (article L. 223-8 du code du travail).

Titre VI

Maladie - Accident - Maternité

Chapitre VI-I

Arrêt de travail pour maladie ou accident

Article VI-1.1

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

VI-1.11

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.

VI-1.12

Toutefois, 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.

VI-1.13

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.

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, ou plus tard, jusqu'à l'expiration de la durée d'indemnisation.

Article VI-1.2

Indemnisation des arrêts de travail

VI-1.21

En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnels ou non, les ouvriers 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 CNRO⁽¹⁾ 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.

(1) Ou les mêmes droits calculés en terme d'équivalence selon le règlement de la CNRO, acquis dans une institution de retraite adhérent à l'ARRCO (CRRP-BTP), comme ouvrier d'une entreprise de bâtiment ou de travaux-publics

VI-1.22

Pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, 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.

VI-1.23

Les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa VI-1.21 ne sont pas exigées en cas d'indisponibilité supérieure à trente jours et due à un accident ou une maladie couvert par la législation de Sécurité Sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles.

VI-1.24

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

- avoir justifié de son absence par la production du certificat médical visé à l'alinéa VI-1.11
- 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 VI-1.3 Modalités d'indemnisation

VI-1.31

L'indemnité est versée après un délai de cinq jours d'arrêt de travail ou de trois jours d'arrêt de travail pour les ouvriers justifiant d'au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, 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 couvert 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).

VI-1.32

L'indemnité est calculée sur la base de 1/30^{ème} 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.

VI-1.33

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, dans les conditions suivantes (voir tableaux ci-annexés).

1. Pour un accident ou une maladie non professionnelles :

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé, pendant quarante-cinq jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article VI-1.31,
- jusqu'à concurrence de 75 % 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 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 90 % du salaire de l'intéressé du premier au quinzième jour d'arrêt inclus ;
 - jusqu'à concurrence de 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 % 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 % du salaire de l'intéressé pendant vingt sept jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'alinéa VI-1.31,
- pour une indisponibilité supérieure à trente jours : jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé du premier au quatre vingt dixième jour d'arrêt.

Tableaux récapitulatifs

Tableau I - Accident ou maladie non professionnel

Période indemnisée	Délai de carence de 3 ou 5 jours
100 % pendant 45 jours	du 4 ^{ème} ou 6 ^{ème} au 48 ^{ème} ou 50 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail
75 % (jusqu'au 90 ^e jour d'arrêt de travail)	du 49 ^{ème} ou 51 ^{ème} au 90 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail

Tableau 2 - Accident du travail ou maladie professionnelle

Durée de l'indisponibilité	Période indemnisée
Arrêt inférieur ou égal à 30 jours	90 % du 1 ^{er} au 15 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail 100 % du 16 ^{ème} au 30 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail
Arrêt supérieur à 30 jours	100 % du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail

Tableau 3 - Accident de trajet couvert par la législation de Sécurité Sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

Durée de l'indisponibilité	Délai de carence	Période indemnisée
Arrêt inférieure ou égal à 30 jours	3 ou 5 jours	100 % du 4 ^{ème} ou 6 ^{ème} au 30 ^{ème} ou 32 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail
Arrêt supérieur à 30 jours		100 % du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour inclus d'arrêt de travail

Article VI-1.4 **Pluralité d'arrêts au cours d'une même année civile**

Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident, professionnels 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 VI-1.33.

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 VI-1.5 **Cas des entreprises restant en dehors du régime professionnel**

Les entreprises de Bâtiment et des Travaux Publics restant en dehors du régime professionnel mis en place en matière d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, inférieurs à quatre vingt dix jours, sont tenues de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'alinéa VI-1.21 le montant des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Chapitre VI-2 **Maternité**

Article VI-2.1 **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 VI-2.2 **Indemnisation du congé de maternité**

Pour les ouvrières remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'alinéa VI-1.21 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 % 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 dure maximale de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après la date

de celui-ci.

Titre VII

Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation du personnel

Article VII-1

Droit syndical et liberté d'opinion - Congé de formation économique, sociale et syndicale

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 mœurs, 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 salarié 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.

Trente minutes par mois cumulables sur 2 mois pour information syndicale sont accordées aux ouvriers, à la demande des délégués syndicaux, pour information syndicale sur le temps et le lieu du travail.

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. Ils seront rémunérés dans le cadre de la formation professionnelle et dans la limite de 10 jours par an.

Article VII-2

Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des ouvriers 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 gêne sensible à la marche de l'entreprise, motivée par écrit.

Article VII-3

Participation aux commissions paritaires

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les dispositions suivantes sont arrêtées afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises du Bâtiment et de Travaux-Publics aux réunions paritaires, convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées :

— une autorisation d'absence sera accordée au salarié 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 du salarié 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.

Article VII-4 **Délégués du personnel et comités d'entreprise**

La représentation des ouvriers par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La direction doit afficher les listes des candidats au moins 48 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.

Titre VIII **Déplacements**

Article VIII-1 **Indemnité de remboursement de frais de transport**

L'indemnité de remboursement de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics des frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Le montant de cette indemnité est mensuel. Il est fixé périodiquement lors des négociations paritaires sur les primes des ouvriers.

Le transport des ouvriers du lieu de travail ou d'embauche à un autre lieu de travail est à la charge de l'employeur.

Lorsque l'entreprise n'assure pas gratuitement ce transport, une indemnité complémentaire de frais de transport sera accordée à chaque ouvrier concerné.

Article VIII-2 **Autres primes de déplacement**

Les autres primes de déplacement éventuelles sont laissées à l'initiative de chaque entreprise.

La mise en œuvre de ces autres primes nécessite l'avis favorable des représentants du personnel (accord du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du personnel) et, le cas échéant, pourront être l'objet d'un accord d'entreprise.

Titre IX **Hygiène et sécurité**

Article IX-1 **Règles générales d'hygiène et de sécurité**

IX-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.

IX-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 Bâtiment et de Travaux-Publics, nécessitent une responsabilisation permanente de l'ensemble des personnes concernées.

Aussi, les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires afin de sensibiliser l'ensemble de leurs salariés aux risques professionnels, d'assurer la sécurité de leurs ouvriers et de protéger leur santé, conformément à la réglementation en vigueur, et notamment l'article L. 230-2 du code du travail.

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 à l'article L. 230-3 du code du travail. L'ouvrier utilise les équipements de protection collective et individuelle conformément aux instructions reçues.

Article IX-2 **Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

IX-2.1

Conformément aux nouvelles dispositions de l'article L. 236-1 du code du travail, issues de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements occupant au moins cinquante salariés.

IX-2.2

Les missions et les moyens dont disposent les CHSCT sont définis par les articles L. 236-1 et suivants du code du travail et les textes réglementaires pris pour leur application.

Le CHSCT 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.

IX-2.3

Les représentants du personnel au CHSCT 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 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation conforme aux dispositions de l'article R. 236-15 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 l'article R. 236-18 du code du 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 salariés.

Article IX-3 **Formation à la sécurité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail, bénéficiant notamment d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité : les salariés nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de technique, les salariés sous contrat de travail temporaire.

Titre X **Rupture du contrat de travail**

Article X-1 **Préavis**

X-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 :

a) En cas de licenciement :

- de la fin de la période d'essai jusqu'à 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 4 jours
- de 3 à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 8 jours
- 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 : 4 jours
- au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 8 jours

X-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.

X-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 X-2 Heures pour recherche d'emploi

X-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 4 jours : 4 heures de travail
- délai de préavis égal à 8 jours : 8 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, rapportées à la durée légale ou à la durée pratiquée dans l'entreprise, si elle est inférieure.

X-2.2

Les heures pour rechercher un nouvel emploi sont prises, en principe, par demi-journées ou groupées à la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, ces heures sont indemnisées par l'entreprise sur la base du taux horaire du salaire effectif de l'intéressé.

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

En cas de licenciement d'un ouvrier âgé de plus de cinquante-cinq ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus, est majoré de 10 %.

Article X-3 Indemnité de licenciement

X-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⁽¹⁾, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :

(1) Lors de la cessation du contrat de travail des ouvriers de bâtiment et de travaux publics pour départ à la retraite, ceux-ci ont droit à une indemnité de départ servie par la CRP-BTP et calculée dans les conditions prévues à l'article 15 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968, étendu par arrêté ministériel du 25 janvier 1974).

En tout état de cause, l'indemnité versée ne sera pas inférieure aux indemnités légales ou conventionnelles de départ à la retraite dues par les entreprises adhérent au régime, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Cette indemnité sera versée au moment de la liquidation des droits à la retraite.

- à partir de 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;
- les années d'ancienneté au-delà de 15 ans donnent droit à une majoration de 1/20 de mois de salaire pour ces années d'ancienneté.

Article X-4 Définition de l'ancienneté

X-4.1

Pour l'application des dispositions de l'article X-3, on entend par ancienneté de l'ouvrier dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel ledit ouvrier y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors Guadeloupe, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois en cas d'engagements successifs de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprises ;

-
- la durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre 1^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1^{er} de ladite ordonnance ;
 - 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.

X-4.2

En cas d'engagements successifs et après un premier versement d'indemnité de licenciement, chaque licenciement ultérieur donne lieu au versement d'une indemnité complémentaire différentielle, c'est-à-dire que le montant de chaque indemnité précédente sera déduit.

Article X-5 Définition du salaire de base de l'indemnité de licenciement

X-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 précédent 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.

X-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 X-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 ASSEDIC et, le cas échéant, l'attestation d'activité salariée (Sécurité Sociale).

Article X-7 Licenciements pour fin de chantier

X-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. 321-12 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 salariés 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 salariés concernés,
- le nombre de salariés concernés en distinguant ceux pouvant éventuellement être réembauchés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, par mutation ou reclassement interne.
- le nombre de salariés 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 de salariés 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 salariés dans l'entreprise.

-
- les mesures envisagées pour faciliter le reclassement hors de l'entreprise des salariés qui devront être effectivement licenciés.
 - les salariés effectivement licenciés.

X-7.2

Les licenciements qui ne pourront être évités feront l'objet de la procédure prévue aux articles L. 122-14, L. 122-14-1 (1^{er} et 2^{ème} alinéas) et L. 122-14-2 (1^{er} alinéa) du code du travail.

La lettre de licenciement devra également mentionner la priorité de réembauchage telle que prévue à l'alinéa X-7.3 ci-dessous.

Les salaires concernés pourront demander le bénéfice des conventions de conversion aux conditions de la législation en vigueur.

X-7.3

Les salariés 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 salariés concernés seront informés de tout emploi disponible dans leur qualification.

X-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) appelés à opérer sur des chantiers successifs.

Titre XI

Autres dispositions

Article XI-1

Conditions particulières du travail des femmes et des jeunes

XI-1.1

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.

XI-1.2

Travail des jeunes

Les salaires minimaux 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.

XI-1.3

Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises de bâtiment et de travaux-publics sont réglées par la législation en vigueur.

Le Comité Centrale de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux-Publics (CCCA), constitué en application de l'arrêté ministériel du 15 Juin 1949, et son émanation locale, le Groupement Départemental de l'Apprentissage (GDA), sont chargés de coordonner et de développer les actions de première formation des ouvriers qualifiés du Bâtiment et des Travaux-Publics et notamment de l'apprentissage, de veiller à leur cohérence par rapport à la politique définie au plan national, de formuler des propositions au sujet des formations qui les préparent, les complètent ou qui les prolongent.

Article XI-2

Emploi des handicapés

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

Article XI-3 Ancienneté

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par «présence continue dans l'entreprise» le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour la faute grave.

Ces deux définitions ne doivent pas être retenues pour l'application des dispositions du titre VI et de l'article X-4 ci-dessus qui contiennent une définition particulière de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article XI-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.

Article XI-5 Retraite complémentaire et régime de prévoyance des ouvriers

Les employeurs de Bâtiment et de Travaux-Publics sont tenus de respecter :

- 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, agréé par arrêté ministériel du 2 mars 1960.
- l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du Bâtiment et des Travaux-Publics, étendu par l'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 et de Travaux-Publics à la Caisse Régionale de Retraite du BTP (C.R.R.-B.T.P.) et à la Caisse Régionale de Prévoyance du BTP (C.R.P.-B.T.P.).

Article XI-6 Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle

Les entreprises de Bâtiment et des Travaux-Publics soumises aux dispositions de l'article L.950-2 du code du travail sont tenues de respecter :

- l'accord collectif national du 31 décembre 1979 pour la mise en œuvre de la formation continue dans les industries du bâtiment et des travaux-publics, étendu par arrêté ministériel du 1^{er} juillet 1980 (J.O du 03 Août 1980).
- l'accord collectif national du 5 décembre 1984 relatif à la mise en œuvre des formations en alternance dans les entreprises du bâtiment et des travaux-publics, étendu par arrêté ministériel du 20 mars 1985 (J.O du 29 mars 1985), dans les conditions prévues par ces accords et compte tenu de leur champ d'application professionnel particulier.

Les partenaires sociaux ont retenu l'AREF BTP Antilles-Guyane pour la collecte des contributions au financement de la formation professionnelle dans le BTP.

Article XI-7 Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

L'application dans les industries du Bâtiment et des Travaux-Publics des dispositions de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, reprises et modifiées par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 et la loi n° 90-1002 du 7 novembre 1990 relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, fait l'objet de l'accord du 25 octobre 1989 modifié par un avenant du 2 juillet 1991. Cet accord concerne uniquement les entreprises visées par son champ d'application professionnel particulier.

Titre XII Classification des ouvriers

Article XII-1 Préambule

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité d'une refonte de la classification actuellement applicable aux ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics de la Guadeloupe pour adopter un système plus approprié aux nou-

velles réalités techniques et sociales de la Profession, se dégageant, en les améliorant, des principes de classification antérieurement retenus.

Le présent titre répond à la volonté des organisations professionnelles signataires de valoriser les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics et d'améliorer l'image de marque de la Profession, afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés en utilisant la voie privilégiée de la négociation à tous les niveaux en vue :

- de clarifier la structure des classifications ;
- de reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics ;
- de favoriser le déroulement de carrière des ouvriers et l'examen des possibilités d'accès de ceux-ci à des postes relevant de la classification des emplois des ETAM, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la Profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;
- tout en tenant compte des exigences techniques spécifiques à certains corps d'état.

Article XII-2 **Définition générale des critères et niveaux**

La grille de classification des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics de la Guadeloupe comporte quatre niveaux d'emplois, définis par les critères suivants :

- contenu de l'activité et responsabilité dans l'organisation du travail ;
- autonomie et initiative ;
- technicité ;
- formation, adaptation et expérience.

1) Niveau I - Ouvriers d'exécution

Position 1 :

Les ouvriers de niveau I/1 effectuent des travaux de simple exécution, ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon des consignes précises et faisant l'objet d'un contrôle constant.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail de l'environnement. Cette position est une position d'accueil pour les ouvriers n'ayant ni formation, ni spécialisation professionnelle.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau I/2 effectuent, sous contrôle fréquent, des travaux simples, sans difficultés particulières, à partir de directives simples. Ils sont responsables de la bonne exécution de leur travail et peuvent être amenés, dans le cadre des tâches qui leur sont confiées, à prendre certaines initiatives élémentaires.

Ils ont une première spécialisation dans leur emploi et peuvent avoir bénéficié d'une initiation professionnelle, ou une pratique professionnelle acquise en Position 1.

2) Niveau II - Ouvriers professionnels

Position 1 :

Les ouvriers de niveau II/1 exécutent les travaux courants de leur spécialité, à partir de directives générales, et sous contrôle ponctuel. Ils ont une certaine initiative dans le choix des moyens leur permettant d'accomplir ces travaux.

Ils possèdent une qualification, ainsi que les connaissances techniques de base de leur métier qui leur permettent de respecter les règles professionnelles.

Ils mettent en œuvre des connaissances acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une technicité acquise par expérience au niveau I.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau II/2 organisent et exécutent, avec initiative, à partir de directives, les travaux de leur spécialité. Ils sont responsables de leur bonne réalisation. Ils peuvent être amenés à accomplir certaines tâches avec l'assistance d'aides.

Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux impliquant le respect des règles de l'art, la prise en compte des contraintes liées aux environnements et, si nécessaire, la lecture et la tenue de documents courants.

Ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation spécifique ou une expérience acquise à la position précédente.

3) Niveau III - Compagnons professionnels

Position 1 :

Les ouvriers du niveau III/1 exécutent les travaux de leur métier, à partir de directives et sous contrôle de bonne fin. Ils sont responsables de la bonne réalisation de ces travaux qui peuvent impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution qui s'y rapportent. Ils possèdent la maîtrise de leur métier.

Dans l'exécution de ces tâches, ils peuvent :

- être assistés d'autres ouvriers, en principe de qualification moindre, qui les aident dans l'accomplissement de leurs tâches et dont ils guident le travail ;
- être amenés ponctuellement, sur les instructions de l'encadrement, à assurer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien, et à transmettre leur expérience, notamment à des apprentis ou à de nouveaux embauchés.
- Ils possèdent et mettent en œuvre de bonnes connaissances professionnelles acquises par la formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.
- Ils sont capables de lire et d'interpréter des plans d'exécution ou des instructions écrites.

Position 2 :

Les ouvriers de niveau III/2 exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales, de plans, et sous contrôle de bonne fin. Dans ce cadre, ils disposent d'une certaine autonomie et sont à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui leur sont confiés.

Ils possèdent et mettent en œuvre de très bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une expérience équivalente.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience et, éventuellement, à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

4) Niveau IV - Maîtres-Ouvriers ou Chefs d'Équipe

Les ouvriers classés à ce niveau :

- soit occupent des emplois de haute technicité,
- soit conduisent de manière habituelle une équipe dans leur spécialité.
- Ils possèdent une parfaite maîtrise de leur métier.

Maîtres-Ouvriers :

Les Maîtres-Ouvriers, à partir de directives d'organisation générale :

- soit accomplissent avec autonomie les travaux les plus délicats de leur métier, nécessitant une haute technicité,
- soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister.

Sous l'autorité de leur hiérarchie, ils disposent d'autonomie dans leur métier, peuvent prendre des initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer.

Ils possèdent une très bonne maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une expérience équivalente.

Ils s'adaptent aux techniques et équipements nouveaux, et sont capables de diversifier leurs connaissances professionnelles, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Chefs d'Équipe / position 1 :

Les Chefs d'Équipe de niveau IV/1 :

- soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée,
- soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite.

Sous l'autorité de leur hiérarchie, ils disposent d'autonomie dans leur métier, peuvent prendre des initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer et assurer, en fonction de ces dernières, des missions de représentation correspondantes.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue et/ou une solide expérience.

Ils s'adaptent aux techniques et équipements nouveaux, et sont capables de diversifier leurs connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être amenés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Chefs d'Équipe / position 2 :

Les Chefs d'Équipe de niveau IV/2 :

- soit réalisent, avec une large autonomie, les travaux les plus délicats de leur métier,
- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe.

Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de leur hiérarchie et dans le cadre des fonctions décrites ci-dessus, ils peuvent assumer des responsabilités dans la réalisation des travaux et assurer de ce fait des missions de représentation auprès des tiers.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une très solide expérience, ainsi que la connaissance de techniques connexes leur permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée. Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés.

Tableau des critères classants

Niveaux et positions	Contenu de l'activité et responsabilité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, adaptation et expérience
Niveau I :				
Position 1	Travaux de simple exécution selon des consignes précises.	Contrôle constant.	Sans mise en œuvre de connaissances particulières.	Simple adaptation aux conditions générales de travail de l'environnement.
Position 2	Travaux simples sans difficultés particulières à partir de directives simples.	Contrôle fréquent. Initiatives élémentaires. Responsable de la bonne exécution.	Première spécialisation dans l'emploi.	Initiation professionnelle.
Niveau II :				
Position 1	Exécution de travaux courants de sa spécialité à partir de directives générales.	Contrôle ponctuel. Initiative dans le choix des moyens.	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles.	Formation professionnelle initiale ou continue. Ou technicité acquise par expérience au niveau I.
Position 2	Organisation et exécution des travaux de sa spécialité à partir de directives. Possibilité d'aides.	Autonomie dans la réalisation du travail. Est responsable de la bonne exécution. Contrôle de bonne fin.	Respect des règles de l'art et prise en compte des contraintes liées aux environnements.	Diplôme professionnel ou formation spécifique, ou expérience acquise à la position précédente.
Niveau III :				
Position 1	Travaux de son métier à partir de directives, pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant. Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre.	Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin. Sur instructions de l'encaissement, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution de son travail quotidien.	Bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience, notamment à des apprentis ou à de nouveaux embauchés.
Position 2	Travaux délicats de son métier à partir d'instructions générales.	Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin. Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.	Très bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
Niveau IV :				
Maîtres-Ouvriers	À partir de directives d'organisation générale : travaux délicats de son métier ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister.	Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie. Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer.	Très bonne maîtrise de son métier. Capable de diversifier ses connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue et/ou expérience équivalente. S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

Niveaux et positions	Contenu de l'activité et responsabilité	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, adaptation et expérience
Chefs d'équipe/Position 1	À partir de directives d'organisation générale : travaux complexes de son métier ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite.	Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie. Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer. Missions de représentation correspondantes.	Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée. Capable de diversifier ses connaissances professionnelles y compris dans techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue et/ou solide expérience. S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
Chefs d'équipe/Position 2	Travaux les plus délicats de son métier ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux.	Large autonomie dans son métier. Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de sa hiérarchie et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers.	Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.	Formation professionnelle reconnue et/ou très solide expérience. S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

Article XII-3 Coefficients hiérarchiques

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux quatre niveaux sont les suivants :

Niveaux	Catégories professionnelles	Coefficients
Niveau I	OE 1 Ouvrier d'Exécution 1	157
Niveau I	OE 2 Ouvrier d'Exécution 2	162
Niveau II	OP 1 Ouvrier Professionnel 1	172
Niveau II	OP 2 Ouvrier Professionnel 2	182
Niveau III	CP 1 Compagnon Professionnel 1	202
Niveau III	CP 2 Compagnon Professionnel 2	217
Niveau IV	MO Maître-Ouvrier	227
Niveau IV	CE 1 Chef d'Équipe 1	230
Niveau IV	CE 2 Chef d'Équipe 2	242

Article XII-4 Évolution de carrière

XII-4.1

Les définitions des niveaux et positions donnés à l'article XII.2 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics de la Guadeloupe, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

XII-4.2

Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur :

- Les possibilités d'évolution de carrière des ouvriers font l'objet d'un examen particulier de la part de l'employeur selon une périodicité biennale dont le résultat sera communiqué, individuellement au salarié concerné.
- À partir du niveau III et IV de la nouvelle grille de classification des ouvriers, une possibilité d'accès vers les postes d'ETAM sera l'objet, en cours de carrière professionnelle, d'un examen particulier de la part de l'employeur.

XII-4.3

Dans un but de promotion, un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peut à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau ou de la position supérieurs, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches

correspondantes d'une façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux et positions professionnels est classé dans le niveau ou la position la plus élevée.

L'ouvrier qui exécute temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne conserve sa qualification et sa rémunération.

Article XII-4 Mise en application

Lors de la mise en application de la nouvelle classification, les ouvriers seront reclassés conformément aux dispositions de la présente classification, étant entendu qu'il y aura concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques.

Ce classement n'entraînera aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

Chaque ouvrier intéressé recevra notification écrite de son nouveau classement (niveau, position, coefficient hiérarchique et appellation) par son employeur.

Article XII-5 Suivi de l'application dans l'entreprise

1 - Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification pourront être régulièrement examinés :

— par les représentants du personnel selon leurs attributions (Comité d'entreprise, Délégués du personnel, s'ils existent),

— à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail telle que définie par l'article L. 132-27 du Code du Travail.

2 - Les parties peuvent solliciter l'avis soit de la Commission Paritaire, soit celui de l'Inspection du Travail en cas de difficultés d'interprétation.

Guide d'utilisation de la classification des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

I- Présentation générale de la nouvelle classification

A- Principes ayant guidé les signataires

Par la négociation :

— valoriser les métiers du BTP et améliorer l'image de marque de la Profession, notamment en y attirant les jeunes qualifiés,

— reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du BTP de la Guadeloupe,

— favoriser le déroulement de carrière des ouvriers et l'examen de leurs possibilités d'accès à des postes relevant de la qualification supérieure, grâce notamment à la prise en compte accrue des impératifs de formation initiale et continue.

B- Présentation du nouveau système de classement

La nouvelle classification comporte 4 niveaux de qualification correspondant à 9 positions hiérarchiques.

Il y a correspondance entre les nouveaux et les anciens coefficients hiérarchiques.

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

— contenu de l'activité et responsabilité dans l'organisation du travail ;

— 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.

C- Présentation des définitions des niveaux d'emplois

Les définitions générales d'emplois des 4 niveaux / 9 positions constituent l'élément essentiel devant servir à déterminer la qualification de chaque ouvrier.

Les définitions d'emplois s'articulent autour de deux éléments :

-
- titulaire de l'emploi,
 - caractéristiques de l'emploi.
- Caractéristiques des niveaux et positions :

Niveau I - position 1 :

- Travaux de simple exécution.
- Simple adaptation aux conditions de travail de l'environnement.
- Niveau d'accueil des ouvriers sans formation, ni spécialisation.

Niveau I - position 2 :

- Travaux simples, sans difficultés particulières.
- Apparition du critère d'initiative (élémentaire),
- Première spécialisation dans leur emploi, avec ou sans initiation professionnelle.
- L'initiation professionnelle 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 - position 1 :

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 II - position 2 :

- Apparition de la notion d'animation (assistance d'aides) et prise en compte des contraintes liées aux environnements.

Niveau III - position 1 :

- Exécution des travaux du métier.
- Ces salariés peuvent être assistés de salariés de 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.

Niveau III - position 2 :

- Exécution des travaux délicats du métier et très bonnes connaissances professionnelles requises.
- La notion d'autonomie apparaît à ce niveau.
- Peuvent être éventuellement appelés à assurer le tutorat des apprentis et des nouveautés embauchés.

Le non-exercice du tutorat ne saurait être un motif de refus de classement au niveau III/position 2.

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 trois positions pour lesquelles il existe deux filières :

- Emplois de haute technicité, supposant la parfaite maîtrise de leur métier ;
- Conduite habituelle d'une équipe dans la spécialité.

Apparaissent à ce niveau, pour les trois 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 leurs capacités d'animation et d'organisation.

Niveau IV - Maîtres-ouvriers :

- Travaux délicats de leur métier nécessitant une haute technicité.
- Organisation du travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister.

Niveau IV - Chef d'Équipe/position 1 :

- Travaux complexes de leur métier nécessitant une technicité affirmée.
- Organisation et conduite de l'équipe appelée à les assister.

Niveau IV - Chef d'Équipe/position 2 :

- Travaux les plus délicats de leur métier.
- Conduite et animation permanente d'une équipe.

D- Coefficients hiérarchiques

La grille offre un éventail hiérarchique de 157 à 242.

II- Mode d'utilisation de la nouvelle classification

A- 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 exercé dans l'entreprise,
- confronter ces éléments aux définitions générales des 4 niveaux et 9 positions,
- se référer au tableau récapitulant les critères de classement,
- ne pas entraîner de diminution du salaire effectif des ouvriers,
- ne pas prendre en compte la rémunération actuelle pour déterminer le niveau classement.

Soucieuses de se conformer à l'esprit de l'accord, les entreprises prêteront une attention particulière au reclassement en tenant compte de l'acquis professionnel des ouvriers à 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 prise en compte pour le reclassement.

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.

B- 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) 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 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, à l'occasion duquel l'intéressé pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

C- 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.

D- Prise en compte des diplômes professionnels

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, quelle qu'en soit la date d'obtention, seront classés comme suit :

- CAP, CFPA, BEP : Ouvrier Professionnel niveau II - position 1

- période probatoire maximum 9 mois après leur classement ;
- période réduite à 6 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.
 - Bac Technologique ou Professionnel : Compagnon Professionnel niveau III - position 1
 - période probatoire maximum 18 mois après leur classement ;
 - période réduite à 9 mois lorsque le diplôme a été acquis par la formation continue effectuée à la demande de l'employeur ;
 - au terme de cette période, selon les aptitudes et capacités professionnelles du salarié, classement au niveau III/2 ou en niveau IV.
 - si le diplôme est acquis par formation continue à l'initiative du salarié, la période probatoire est également de 9 mois ; au terme de celle-ci, le classement au niveau III/2 ou 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.

E- 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, 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 ETAM 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.

ANNEXES

Annexe I - Salaires et primes

Accord du 19 avril 2004

[Étendu par arrêté du 20 juillet 2004, JO 29 juillet 2004]

À compter du 1^{er} janvier 2004 au 30 juin 2004

Après négociation, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord pour établir une nouvelle valeur du point.

Elles fixent, à compter du 1^{er} janvier 2004 au 30 juin 2004 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Guadeloupe et Dépendances comme indiqué ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Salaire mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	7,47	1 172,79	7,73
OE 2	162	7,47	1 210,14	7,98
OP 1	172	7,47	1 284,84	8,47
OP 2	182	7,47	1 359,54	8,96
CP 1	202	7,47	1 508,94	9,95
CP 2	217	7,47	1 620,99	10,69
MO	227	7,47	1 695,69	11,18
CE 1	230	7,47	1 718,10	11,33
CE 2	242	7,47	1 807,74	11,92

À compter du 1^{er} juillet 2004 au 31 décembre 2004

Après négociation, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord pour établir une nouvelle valeur du point.

Elles fixent, à compter du 1^{er} juillet 2004 au 31 décembre 2004, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Guadeloupe et dépendances comme indiqué ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Salaire mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	7,51	1 179,07	7,77
OE 2	162	7,51	1 216,62	8,02
OP 1	172	7,51	1 291,72	8,52
OP 2	182	7,51	1 366,82	9,01
CP 1	202	7,51	1 517,02	10,00
CP 2	217	7,51	1 629,67	10,74
MO	227	7,51	1 704,77	11,24
CE 1	230	7,51	1 727,30	11,39
CE 2	242	7,51	1 817,42	11,98

Primes des ouvriers du BTP

À compter du 1^{er} janvier 2004

(En euros.)

Ancienneté à compter de la date d'embauche	- de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	- de 12 à 24 mètres : 1,56 € par jour - au-dessus de 24 mètres : 2,42 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 mètres.
Marteau piqueur	0,231 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	- maçon : 0,074 € par heure - charpentier : 0,074 € par heure - menuisier : 0,084 € par heure - carreleur : 0,063 € par heure - électricien : 0,063 € par heure - plombier : 0,105 € par heure
Panier	5,61 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 kilomètres du lieu de travail habituel.
Profondeur	- de 1,50 m à 2 m : 0,89 € par jour - à partir de 2 m : 2,77 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	2,33 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.
Indemnité de remboursement de frais de transport	39,73 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

(Suivent les signatures.)

Salaires

Accord du 21 avril 2005

[Étendu par arr. 18 nov. 2005, JO 29 nov.]

Après négociation, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord pour établir une nouvelle valeur du point.

Elles fixent, à compter du 1^{er} janvier 2005, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Guadeloupe et dépendances comme indiqué ci-après :

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe (à compter du 1^{er} janvier 2005)

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Salaire mensuel minimal (35 heures hebdomadaires)	Taux horaire minimal
OE 1	157	7,70	1 208,90	7,97
OE 2	162	7,70	1 247,40	8,22
OP 1	172	7,70	1 324,40	8,73
OP 2	182	7,70	1 401,40	9,24
CP 1	202	7,70	1 555,40	10,26
CP 2	217	7,70	1 670,90	11,02
MO	227	7,70	1 747,90	11,52
CE 1	230	7,70	1 771,00	11,68
CE 2	242	7,70	1 863,40	12,29

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au département de la Guadeloupe et ses dépendances pour le bâtiment et les travaux publics.

Avenant du 9 février 2006

[Étendu par arr. 18 juill. 2006, JO 1^{er} août]

Après négociation, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord pour établir une nouvelle valeur du point.

Elle fixent, à compter du 1^{er} janvier 2006, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Guadeloupe et dépendances comme unique ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Salaire mensuel minimal (35 heures hebdomadaires)	Taux horaire minimal
OE 1	157	7,89	1 238,73	8,17
OE 2	162	7,89	1 278,18	8,43
OP 1	172	7,89	1 357,08	8,95
OP 2	182	7,89	1 435,98	9,47
CP 1	202	7,89	1 593,78	10,51
CP 2	217	7,89	1 712,13	11,29
M0	227	7,89	1 791,103	11,81
CE 1	230	7,89	1 814,70	11,96
CE 2	242	7,89	1 909,38	12,59

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au département de la Guadeloupe et à ses dépendances pour le bâtiment et les travaux publics.

Accord du 15 mars 2007

[Étendu par arr. 27 juin 2007, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Après négociation, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord pour établir une nouvelle valeur du point.

Elles fixent, à compter du 1^{er} Janvier 2007, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures le barème des salaires minimaux des ouvriers du Bâtiment et des Travaux-Publics de la Guadeloupe & Dépendances comme indiqué ci-après :

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 H Hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	8,10	1 271,70	8,38
OE 2	162	8,10	1 312,20	8,65
OP 1	172	8,10	1 393,20	9,19
OP 2	182	8,10	1 474,20	9,72
CP 1	202	8,10	1 636,20	10,79
CP 2	217	8,10	1 757,70	11,59
MO	227	8,10	1 838,70	12,12
CE 1	230	8,10	1 863,00	12,28
CE 2	242	8,10	1 960,20	12,92

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Département de la Guadeloupe et ses dépendances pour le Bâtiment et les Travaux-Publics.

Accord du 26 février 2008

[Étendu par arr. 21 oct. 2008, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} févr. 2008]

Après négociation, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord pour établir une nouvelle valeur du point.

Elles fixent, à compter du 1^{er} Février 2008, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures le barème des salaires minimaux des ouvriers du Bâtiment et des Travaux-Publics de la Guadeloupe & Dépendances comme indiqué ci-après :

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 H hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	8,43	1 323,51	8,73
OE 2	162	8,43	1 365,66	9,00
OP 1	172	8,43	1 449,96	9,56
OP 2	182	8,43	1 534,26	10,12
CP 1	202	8,43	1 702,86	11,23
CP 2	217	8,43	1 829,31	12,06
MO	227	8,43	1 913,61	12,62
CE 1	230	8,43	1 938,90	12,78
CE 2	242	8,43	2 040,06	13,45

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Département de la Guadeloupe et ses dépendances pour le Bâtiment et les Travaux-Publics.

Négociation paritaire du 26 février 2008 sur les primes des ouvriers du BTP

à compter du 1^{er} Février 2008

Ancienneté	- de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	- de 12 à 24 m : 1,75 € par jour - au dessus de 24 m : 2,72 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surelevée au delà de 12 m.
Marteau Piqueur	0,253 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	- Maçon : 0,083 € par heure - Charpentier : 0,083 € par heure - Menuisier : 0,094 € par heure - Carreleur : 0,073 € par heure - Électricien : 0,073 € par heure - Plombier : 0,119 €
Panier	6,30 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 Kms du lieu de travail habituel.
Profondeur	- 1,50 m à 2 m : 1,00 € par jour - à partir de 2 m : 3,20 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	2,51 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.
Indemnité de remboursement de frais de transport	44,63 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 4 juin 2009

[Étendu par arr. 3 mai 2010, JO 12 mai]

Après négociation, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord pour établir une nouvelle valeur du point.

Elles fixent, à compter du 1^{er} Mars 2009, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures le barème des salaires minimaux des ouvriers du Bâtiment et des Travaux-Publics de la Guadeloupe & Dépendances comme indiqué ci-après :

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 H hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	8,74	1 372,48	9,05
OE 2	162	8,74	1 416,19	9,34
OP 1	172	8,74	1 503,61	9,91
OP 2	182	8,74	1 591,03	10,49
CP 1	202	8,74	1 765,87	11,64
CP 2	217	8,74	1 896,99	12,51
MO	227	8,74	1 984,41	13,08
CE 1	230	8,74	2 010,64	13,26
CE 2	242	8,74	2 115,54	13,95

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Département de la Guadeloupe et ses dépendances pour le Bâtiment et les Travaux-Publics.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe (à compter du 1^{er} mars 2009)

Ancienneté	- de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur Marteau piqueur	- de 12 à 24 m : 1,81 € par jour - au dessus de 24 m : 2,82 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au delà de 12 m. 0,262 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	- Maçon : 0,086 € par heure - Charpentier : 0,086 € par heure - Menuisier : 0,097 € par heure - Carreleur : 0,075 € par heure - Electricien : 0,075 € par heure - Plombier : 0,123 € par heure
Panier	6,53 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 Kms du lieu de travail habituel.
Profondeur	- de 1,50 m à 2 m : 1,03 € par jour - à partir de 2 m : 3,31 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	2,60 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.
Indemnité de remboursement de frais de transport	46,28 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauché pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 4 juin 2009

[Étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 25 févr.]

Afin de mieux valoriser le métier de conducteur de grue à tour, les partenaires sociaux décident de créer les catégories suivantes :

- catégorie débutant, niveau 1 : coefficient 217 ;
- catégorie confirmé, niveau 2, après au moins 1 an de pratique de niveau 1 : coefficient 227 ;
- catégorie hautement confirmé niveau 3, avec au moins 2 ans de pratique de niveau 2 : coefficient 230.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au département de la Guadeloupe et ses dépendances.

Accord du 11 avril 2013

[Étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du 1^{er} janvier 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

UGTG ;

FTC CGTG.

Suite à la Commission Paritaire du 11 avril 2013, les partenaires sociaux se mis d'accord sur une augmentation des salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 2 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,41 € et ceci à compter du 1^{er} Janvier 2013.

Accord salarial

Établis en euros

À partir du 1^{er} janvier 2013

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. Mensuel minimal (35 h hedbo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	9,41	1 477,37	9,74
OE 2	162	9,41	1 524,42	10,05
OP 1	172	9,41	1 618,52	10,67
OP 2	182	9,41	1 712,62	11,29
CP 1	202	9,41	1 900,82	12,53
CP 2	217	9,41	2 041,97	13,46
MO	227	9,41	2 136,07	14,08
CE 1	230	9,41	2 164,30	14,27
CE 2	242	9,41	2 277,22	15,01

Accord du 21 mai 2014

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 7 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

UGTG ;

FTC CGTG ;

CTU.

Suite à la Commission Paritaire du 21 mai 2014, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 1 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,50 € et ceci à compter du 1^{er} Avril 2014.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À partir du 1^{er} avril 2014

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	9,50	1 491,50	9,83
OE 2	162	9,50	1 539,00	10,15
OP 1	172	9,50	1 634,00	10,77

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OP 2	182	9,50	1 729,00	11,40
CP 1	202	9,50	1 919,00	12,65
CP 2	217	9,50	2 061,50	13,59
MO	227	9,50	2 156,50	14,22
CE 1	230	9,50	2 185,00	14,41
CE 2	242	9,50	2 299,00	15,16

Suite à la Commission Paritaire du 21 mai 2014, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une augmentation des primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 1 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,50 € et ceci à compter du 1^{er} Avril 2014.

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} avril 2014

Ancienneté	- de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	de 12 à 24 m : 1,96 € par jour - au dessus de 24 m : 3,05 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 m.
Marteau piqueur	0,27 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	- Maçon : 0,091 € par heure - Charpentier 0,091 € par heure - Menuisier : 0,1 € par heure - Carreleur : 0,079 € par heure - Électricien : 0,079 € par heure - Plombier : 0,132 € par heure
Panier	7,09 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 Kms du lieu de travail habituel.
Profondeur	- de 1,50 m à 2 m : 1,12 € par jour - à partir de 2 m : 3,58 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	2,81 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.
Indemnité de remboursement de frais de transport	50,36 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 13 mai 2015

[Étendu par arr. 8 janv. 2016, JO 16 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

UGTG ;

FTC CGTG ;

CTU.

Suite à la Commission Paritaire du 13 mai 2015, les partenaires sociaux se mis d'accord sur une augmentation des salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 1 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,60 € et ceci à compter du 1^{er} Avril 2015.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances.

Salaires des ouvriers à partir du 1^{er} avril 2015

(établis en euros)

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 h hedbo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	9,60	1 507,20	9,94
OE 2	162	9,60	1 555,20	10,25
OP 1	172	9,60	1 651,20	10,89
OP 2	182	9,60	1 747,20	11,52
CP 1	202	9,60	1 939,20	12,79
CP 2	217	9,60	2 083,20	13,74
MO	227	9,60	2 179,20	14,37
CE 1	230	9,60	2 208,00	14,56
CE 2	242	9,60	2 323,20	15,32

Suite à la Commission Paritaire du 13 mai 2015, les partenaires sociaux se mis d'accord sur une augmentation des primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 1 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,60 € et ceci à compter du 1^{er} Avril 2015.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances.

Primes des ouvriers à compter du 1^{er} avril 2015

Ancienneté	- de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	- de 12 à 24 m : 1,98 € par jour - au dessus de 24 m : 3,08 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au delà de 12 m.
Marteau piqueur	0,27 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	- Maçon : 0,092 € par heure - Charpentier : 0,092 € par heure - Menuisier : 0,1 € par heure - Carreleur : 0,080 € par heure - Électricien : 0,080 € par heure - Plombier : 0,133 € par heure
Panier	7,16 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 Kms du lieu de travail habituel.
Profondeur	- de 1,50 m à 2 m : 1,13 € par jour - à partir de 2 m : 3,62 € par jour

Salissure (travaux insalubres)	2,84 € par jour Bénéficiant également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.
Indemnité de remboursement de frais de transport	50,86 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 16 juin 2016

[Étendu par arr. 12 janv. 2017, JO 19 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

UGTG ;

FTC CGTC ;

CTU.

Suite à la Commission Paritaire du 16 juin 2016, les partenaires sociaux se mis d'accord sur une augmentation des salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 0,5 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,65 € et ceci à compter du 1^{er} Avril 2016.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

Établis en euros

À partir du 1^{er} avril 2016

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	9,65	1 515,05	9,99
OE 2	162	9,65	1 563,30	10,31
OP 1	172	9,65	1 659,80	10,94
OP 2	182	9,65	1 756,30	11,58
CP 1	202	9,65	1 949,30	12,85
CP 2	217	9,65	2 094,05	13,81
MO	227	9,65	2 190,55	14,44
CE 1	230	9,65	2 219,50	14,63
CE 2	242	9,65	2 335,30	15,40

Suite à la Commission Paritaire du 16 juin 2016, les partenaires sociaux se mis d'accord sur une augmentation des primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 0,5 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,65 € et ceci à compter du 1^{er} Avril 2016.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances.

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

Accord salarial à compter du 1^{er} avril 2016

Ancienneté	- de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	- 12 à 24 m : 1,99 € par jour - au dessus de 24 m : 3,09 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surelevée au delà de 12 m.
Marteau piqueur	0,27 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	- Maçon : 0,092 € par heure - Charpentier : 0,092 € par heure - Menuisier : 0,10 € par heure - Carreleur : 0,080 € par heure - Electricien : 0,080 € par heure - Plombier : 0,133 € par heure
Panier	7,19 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 Kms du lieu de travail habituel.
Profondeur	- de 1,50 m à 2 m : 1,13 € par jour - à partir de 2 m : 3,63 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	2,85 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des Petons et aux graisseurs de coffrages métalliques.
Indemnité de remboursement de frais de transport	51,11 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 20 juin 2018

[Étendu par arr. 20 mars 2019, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FTC CGTG.

Suite à la commission paritaire du 20 juin 2018, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 1,2 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,82 € et ceci à compter du 1^{er} janvier 2018.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances.

À partir du 1^{er} janvier 2018

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	9,82	1 541,74	10,17
OE 2	162	9,82	1 590,84	10,49
OP 1	172	9,82	1 689,04	11,14
OP 2	182	9,82	1 787,24	11,78
CP 1	202	9,82	1 983,64	13,08
CP 2	217	9,82	2 130,94	14,05
MO	227	9,82	2 229,14	14,70
CE 1	230	9,82	2 258,60	14,89
CE 2	242	9,82	2 376,44	15,67

Suite à la commission paritaire du 20 juin 2018, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 1,2 % et ceci à compter du 1^{er} janvier 2018.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances.

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

à compter du 1^{er} janvier 2018

Ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> - de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	<ul style="list-style-type: none"> - de 12 à 24 m : 2,02 € par jour - au dessus de 24 m : 3,15 € par jour <p>Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au delà de 12 m.</p>
Marteau piqueur	0,27 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	<ul style="list-style-type: none"> - Maçon : 0,093 € par heure - Charpentier 0,093 € par heure - Menuisier : 0,10 € par heure - Carreleur : 0,081 € par heure - Électricien : 0,081 € par heure - Plombier : 0,136 € par heure
Panier	7,32 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 kms du lieu de travail habituel.
Profondeur	<ul style="list-style-type: none"> - de 1,50 m à 2 m : 1,14 € par jour - à partir de 2 m : 3,69 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	<p style="text-align: center;">2,89 € par jour</p> <p>Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.</p>
Indemnité de remboursement de frais de transport	51,98 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 3 décembre 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

FTC CGTG.

Suite à la commission paritaire du 3 décembre 2020, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires, ouvriers du BTP de la Guadeloupe, à hauteur de 0,5 % basée sur la validation de 2019.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,99 € et ceci à compter du 1^{er} juillet 2020.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances, de moins 10 et de plus 10 salariés.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe - Recommandation patronale

À compter du 1^{er} Juillet 2020

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Salaire mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	157	9,99	1 568,43	10,34
OE 2	162	9,99	1 618,38	10,67
OP 1	172	9,99	1 718,28	11,33
OP 2	182	9,99	1 818,18	11,99
CP 1	202	9,99	2 017,98	13,31
CP 2	217	9,99	2 167,83	14,29
MO	227	9,99	2 267,73	14,95
CE 1	230	9,99	2 297,70	15,15
CE 2	242	9,99	2 417,58	15,94

Accord du 12 mai 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 22 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

FTC-CGTG.

Suite à la commission paritaire du 12 mai 2022, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord dans un premier temps sur une remise à niveau des salaires à la suite des différentes augmentations du SMIC et dans un second temps sur une augmentation des salaires, ouvriers du BTP de la Guadeloupe, à hauteur de 1 % sur la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 avril 2022 et 1,5% à compter du 1^{er} mai 2022.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 10,31 € et ceci à compter du 1^{er} janvier 2022 et à 10,48 € à compter du 1^{er} mai 2022.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de Guadeloupe et ses dépendances, de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} janvier 2022

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. Mensuel Minimal (35 h hedbo)	Taux horaire minimal
OE 1	159,3	10,31	1 642,38	10,83
OE 2	162	10,31	1 670,22	11,01
OP 1	172	10,31	1 773,32	11,69
OP 2	182	10,31	1 876,42	12,37
CP 1	202	10,31	2 082,62	13,73
CP 2	217	10,31	2 237,27	14,75
MO	227	10,31	2 340,37	15,43
CE 1	230	10,31	2 371,30	15,63
CE 2	242	10,31	2 495,02	16,45

À compter du 1^{er} mai 2022

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. Mensuel Minimal (35 h hedbo)	Taux horaire minimal
OE 1	159,3	10,48	1 669,46	11,01
OE 2	162	10,48	1 697,76	11,19
OP 1	172	10,48	1 802,56	11,88
OP 2	182	10,48	1 907,36	12,58
CP 1	202	10,48	2 116,96	13,96
CP 2	217	10,48	2 274,16	14,99
MO	227	10,48	2 378,96	15,69
CE 1	230	10,48	2 410,40	15,89
CE 2	242	10,48	2 536,16	16,72

Suite à la commission paritaire du 12 mai 2022, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des primes et salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 10,48 € à compter du 1^{er} mai 2022.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances, de moins 10 et de plus 10 salariés.

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} mai 2022

Ancienneté	- de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	- de 12 à 24 m : 2,15 € par jour - au-dessus de 24 m : 3,37 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 m.
Marteau piqueur	0,28 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	- Maçon : 0,10 € par heure - Charpentier 0,10 € par heure - Menuisier : 0,10 € par heure - Carreleur : 0,09 € par heure - Électricien : 0,09 € par heure - Plombier : 0,15 € par heure
Panier	7,82 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 kms du lieu de travail habituel.
Profondeur	- de 1,50 m à 2 m : 1,21 € par jour - à partir de 2 m : 3,93 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	3,07 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.
Indemnité de remboursement de frais de transport	55,45 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Avenant du 7 juin 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 22 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

FTC CGTG.

En complément de l'accord paritaire régional de la Guadeloupe, relatif aux salaires et primes des Ouvriers du BTP en date du 12 mai 2022, les parties signataires précisent : que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En conséquence de quoi, les parties signataires réitèrent leur demande d'extension formalisée le 16 mai 2022, relatif à l'accord paritaire régional du 12 mai 2022 concernant les salaires et primes des Ouvriers du BTP de la Guadeloupe.

Accord du 22 mai 2023

[Étendu par arr. 16 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

FTC CGTG.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} mai 2023

Catégorie professionnelle	Sal. mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	1 747,24	11,52
OE 2	1 765,44	11,64
OP 1	1 874,66	12,36
OP 2	1 983,65	13,08
CP 1	2 201,64	14,52
CP 2	2 365,13	15,59
MO	2 474,12	16,31
CE 1	2 506,82	16,53
CE 2	2 637,61	17,39

Avenant du 22 juin 2023

[Étendu par arr. 15 nov. 2023, JO 6 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

FTC CGTG.

Résolution

Réunies le 22 juin 2023 à 117, impasse Émile Dessout Zone Industrielle Jarry 97122 Baie-Mahault, les parties signataires des accords portant sur les salaires et primes des Ouvriers et salaires des ETAM du BTP de Guadeloupe et ses dépendances, Saint-Martin et Saint-Barthélemy du 22 mai 2023 précisent que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En conséquence de quoi, lesdits parties réitèrent leur demande d'extension, formalisée le 7 juin 2023, de l'accord paritaire régional du 22 mai 2023 relatif aux salaires et primes des Ouvriers et salaires des ETAM du BTP de Guadeloupe.

Accord du 24 mai 2024

[Étendu par arr. 6 août 2024, JO 13 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

FTC CGTG.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} mai 2024 augmentation de 2,4 %

Catégorie professionnelle	Sal. mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	1 789,17	11,80
OE 2	1 807,81	11,92
OP 1	1 919,65	12,66
OP 2	2 031,26	13,39
CP 1	2 254,48	14,86
CP 2	2 421,89	15,97
MO	2 533,50	16,70
CE 1	2 566,98	16,92
CE 2	2 700,91	17,81

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} mai 2024

(Accord du 24 mai 2024, dans «Primes»)

Avenant du 24 mai 2024

[Étendu par arr. 6 août 2024, JO 13 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

FTC CGT Guadeloupe.

Résolution

Les parties signataires des accords portant sur les salaires et primes des Ouvriers et salaires des ETAM du BTP de Guadeloupe et ses dépendances, Saint-Martin et Saint-Barthélemy du 24 mai 2024 précisent que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En conséquence de quoi, lesdits parties réitèrent leur demande d'extension de l'accord paritaire régional du 24 mai 2024 relatif aux salaires et primes des Ouvriers et salaires des ETAM du BTP de Guadeloupe.

Primes

Accord du 21 avril 2005

[Étendu par arr. 18 nov. 2005, JO 29 nov.]

Négociation paritaire du 21 avril 2005 relative aux primes des ouvriers du BTP (à compter du 1^{er} janvier 2005)

Ancienneté :

- de 3 à 6 ans : 3 % ;
- de 6 à 9 ans : 4,5 % ;
- de 9 à 15 ans : 7 % ;
- de 15 à 20 ans : 8,5 % ;
- de 20 ans et plus : 13 %.

Hauteur :

- de 12 à 24 mètres : 1,60 € par jour ;

— au-dessus de 24 mètres : 2,48 € par jour.

Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 mètres.

Marteau-piqueur : 0,237 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.

Outilage :

- maçon : 0,076 € par heure ;
- charpentier : 0,076 € par heure ;
- menuisier : 0,086 € par heure ;
- carreleur : 0,065 € par heure ;
- électricien : 0,065 € par heure ;
- plombier : 0,108 € par heure.

Panier : 5,75 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 kilomètres du lieu de travail habituel.

Profondeur :

- de 1,50 mètre à 2 mètres : 0,91 € par jour ;
- à partir de 2 mètres : 2,84 € par jour.

Salissure (travaux insalubres) : 2,29 € par jour.

Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.

Indemnité de remboursement de frais de transport : 40,72 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 9 février 2006

[Étendu par arr. 18 juill. 2006, JO 1^{er} août]

Ancienneté :

- de 3 à 6 ans : 3 % ;
- de 6 à 9 ans : 4,5 % ;
- de 9 à 15 ans : 7 % ;
- de 15 à 20 ans : 8,5 %
- de 20 ans et plus : 13 %.

Hauteur :

- de 12 à 24 mètres : 1,64 € par jour ;
- au-dessus de 24 mètres : 2,54 € par jour.

Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 mètres.

Marteau-piqueur : 0,237 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.

Outilage :

- maçon : 0,078 € par heure ;
- charpentier : 0,078 € par heure ;
- menuisier : 0,088 € par heure ;
- carreleur : 0,067 € par heure ;
- électricien : 0,067 € par heure ;
- plombier : 0,111 € par heure.

Panier : 5,89 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 kilomètres du lieu de travail habituel.

Profondeur :

- de 1,50 mètre à 2 mètres : 0,93 € par jour ;
- à partir de 2 mètres : 2,91 € par jour.

Salissure (travaux insalubres) : 2,35 € par jour.

Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.

Indemnité de remboursement de frais de transport : 41,74 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 15 mars 2007

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale du Bâtiment des travaux publics et activités annexes de la Guadeloupe et dépendances.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FTC/CGTG ;

CTU.

Ancienneté	- de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	- de 12 à 24 m : 1,68 € par jour - au dessus de 24 m : 2,61 € par jour <i>Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surelevée au delà de 12 m.</i>
Marteau piqueur	0,243 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	- Maçon : 0,08 € par heure - Charpentier : 0,08 € par heure - Menuisier : 0,09 € par heure - Carreleur : 0,07 € par heure - Electricien : 0,07 € par heure - Plombier : 0,114 € par heure
Panier	6,05 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. <i>Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 Kms du lieu de travail habituel.</i>
Profondeur	- de 1,50 m à 2 m : 0,96 € par jour - à partir de 2 m : 2,99 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	2,41 € par jour <i>Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.</i>
Indemnité remboursement de frais de transport	42,87 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 11 avril 2013

[Étendu par arr. 19 juill. 2013, JO 3 août, applicable à compter du 1^{er} janvier 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

UGTG ;

FTC CGTG.

Suite à la Commission Paritaire du 11 avril 2013, les partenaires sociaux se mis d'accord sur une augmentation des primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 2 %.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 9,41 € et ceci à compter du 1^{er} janvier 2013.

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à compter du 1^{er} janvier 2013

Ancienneté	- de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	- de 12 à 24 m : 1,94 € par jour - au dessus de 24 m : 3,02 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au delà de 12 m.
Marteau piqueur	0,27 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	- Maçon : 0,091 € par heure - Charpentier 0,091 € par heure - Menuisier : 0,1 € par heure - Carreleur : 0,079 € par heure - Électricien : 0,079 € par heure - Plombier : 0,131 € par heure
Panier	7,02 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 Kms du lieu de travail habituel.
Profondeur	- de 1,50 m à 2 m : 1,11 € par jour - à partir de 2 m : 3,55 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	2,79 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.
Indemnité de remboursement de frais de transport	49,87 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 21 mai 2014

(Voir cet accord reproduit dans « Salaires »)

Accord du 13 mai 2015

(Voir cet accord reproduit dans «Salaires»)

Accord du 16 juin 2016

(Voir cet accord reproduit dans «Salaires»)

Accord du 3 décembre 2020

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 6 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

FTC CGTG.

Suite à la commission paritaire du 3 décembre 2020, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires et primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe, à hauteur de 0,5 % basée sur la validation de 2019.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances, de moins 10 et de plus 10 salariés.

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} Juillet 2020

Ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> - de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	<ul style="list-style-type: none"> - de 12 à 24 m : 2,05 € par jour - au dessus de 24 m : 3,21 € par jour <p>Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au delà de 12 m.</p>
Marteau piqueur	0,27 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	<ul style="list-style-type: none"> - Maçon : 0,094 € par heure - Charpentier : 0,094 € par heure - Menuisier : 0,10 € par heure - Carreleur : 0,082 € par heure - Électricien : 0,082 € par heure - Plombier : 0,139 € par heure
Panier	<p>7,45 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux.</p> <p>Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 kms du lieu de travail habituel.</p>
Profondeur	<ul style="list-style-type: none"> - de 1,50 m à 2 m : 1,15 € par jour - à partir de 2 m : 3,75 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	<p>2,93 € par jour</p> <p>Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.</p>
Indemnité de remboursement de frais de transport	52,86 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 22 mai 2023

[Étendu par arr. 15 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

FTC CGTG.

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

à compter du 1^{er} mai 2023

Ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> - de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	<ul style="list-style-type: none"> - de 12 à 24 m : 2,24 € par jour - au-dessus de 24 m : 3,51 € par jour <p>Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 m.</p>

Marteau piqueur	0,29 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	<ul style="list-style-type: none"> - Maçon : 0,10 € par heure - Charpentier 0,10 € par heure - Menuisier : 0,10 € par heure - Carreleur : 0,09 € par heure - Électricien : 0,09 € par heure - Plombier : 0,15 € par heure
Panier	8,13 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 kms du lieu de travail habituel.
Profondeur	<ul style="list-style-type: none"> - de 1,50 m à 2 m : 1,26 € par jour - à partir de 2 m : 4,09 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	3,19 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.
Indemnité de remboursement de frais de transport	57,67 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

Accord du 24 mai 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

FTC CGTG.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} mai 2024 augmentation de 2,4 %

(Accord du 24 mai 2024 dans «Salaires»)

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} mai 2024

Ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> - de 3 à 6 ans : 3 % - de 6 à 9 ans : 4,5 % - de 9 à 15 ans : 7 % - de 15 à 20 ans : 8,5 % - de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	<ul style="list-style-type: none"> - de 10 à 24 m : 2,29 par jour - au-dessus de 24 m : 3,59 € par jour <p>Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au delà de 12 m.</p>
Marteau piqueur	0,29 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outilage	<ul style="list-style-type: none"> - Maçon : 0,10 € par heure - Charpentier 0,10 € par heure - Menuisier : 0,10 € par heure - Carreleur : 0,09 € par heure - Électricien : 0,09 € par heure - Plombier : 0,15 € par heure
Panier	10 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 kms du lieu de travail habituel.

<i>Profondeur</i>	- de 1,50 m à 2 m : 1,29 € par jour - à partir de 2 m : 4,19 € par jour
<i>Salissure (travaux insalubres)</i>	<i>3,27 € par jour</i> <i>Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.</i>
<i>Indemnité de remboursement de frais de transport</i>	<i>59,05 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.</i>
<i>Prime bitumineux</i>	<i>2,00 €/jour applicable aux équipes d'application des enrobés.</i>
<i>Prime travailleur de nuit</i>	<i>20,00 €/jour</i>

Annexe II - Indemnisation du chômage partiel

Accord du 23 mai 2001

[Étendu par arrêté du 19 octobre 2001, JO 30 octobre 2001]

Considérant qu'il n'existe pas en Guadeloupe d'accord interprofessionnel permettant aux employeurs de faire face à leurs obligations salariales en cas de réduction de la durée de travail en dessous de la durée légale,

Considérant que l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, généralisé au territoire métropolitain par l'arrêté ministériel du 14 mai 1968 n'est pas applicable dans le département de la Guadeloupe,

Considérant que les entreprises et les salariés de Guadeloupe ne sont pas à l'abri des circonstances exceptionnelles visées par les articles L. 351-25 et R. 351-50 du Code du Travail,

Considérant que la mise en place d'un régime conventionnel destiné à garantir les salariés d'un revenu minimal alternatif en cas de difficulté exceptionnelle des entreprises est souhaitable,

Article 1

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation de chômage partiel, dans les conditions définies par le présent accord, les réductions d'horaires résultant soit de la conjoncture économique, soit de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, soit d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension du contrat de travail, soit de la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

Dans le cas où un sinistre entraînerait la suspension du contrat de travail, les salariés dont le contrat a été suspendu pourront bénéficier des allocations de chômage partiel dans les conditions prévues au présent accord, pour la période correspondant aux quatre premières semaines de suspension du contrat de travail.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre d'autres accords partiels ne peuvent être indemnisées au titre du présent accord.

Article 2

Les indemnités instituées par le présent accord ont un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation tel qu'il résulte des textes en vigueur à la date de signature du présent acte.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent accord ouvriront droit aux allocations horaires prévues ci-dessous.

Article 3

Peuvent bénéficier du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

- N'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir dans le délai d'un an à compter de la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation,
- Avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail apprécié dans le cadre de la réglementation légale sur le chômage partiel en vigueur,

Peuvent également bénéficier du présent accord, sous réserve qu'ils remplissent toutes les conditions requises et notamment qu'ils puissent prétendre aux allocations légales, les salariés travaillant habituellement à temps partiel lorsque l'horaire de l'atelier ou du service, étant tombé en dessous de la durée légale, leur propre horaire étant réduit de ce fait.

Article 4

Chaque heure indemnisable au titre du présent accord donne lieu au paiement par l'entreprise d'une indemnité

horaire égale à 50 % de la rémunération horaire brute, diminuée, le cas échéant, du montant de l'allocation publique de chômage partiel.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure à un minimum dont le taux figure en annexe, duquel sera déduit, le cas échéant, le montant de l'allocation publique de chômage partiel.

Une réunion paritaire se tiendra chaque année avant le 15 juin en vue de fixer le minimum applicable à compter du 1^{er} juillet suivant. Toutefois, une réunion supplémentaire sera organisée en cours d'année d'application, à la demande motivée d'un signataire, s'il apparaît, qu'en raison de l'évolution de la conjoncture, les dispositions prises ne correspondent pas à l'objectif visé.

Cette indemnité minimale est réduite en ce qui concerne les jeunes travailleurs des taux d'abattement fixés, en matière de salaire, par les conventions collectives, sous réserve qu'ils soient effectivement utilisés pour le calcul de salaire des intéressés. En outre, ces taux d'abattement ne sauraient être supérieurs à ceux qui sont applicables au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance.

Les indemnités de chômage partiel sont versées à la date normale de paye.

Article 5

Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent accord et de l'allocation légale de chômage partiel ne devra pas dépasser le salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

Article 6

Le nombre d'heures maximum indemnisables au titre de l'année civile sera celui retenu pour le contingent annuel déterminé au titre des allocations d'aide publique de chômage partiel.

Dans le cas où une demande de dépassement de crédit légal d'indemnisation serait acceptée, le crédit d'indemnisation conventionnelle du chômage partiel serait également dépassé dans la même mesure.

Article 7

Les indemnités conventionnelles définies par le présent accord s'ajouteront à l'indemnité de congé payé calculée en application de l'alinéa 3 de l'article L. 223-11 du Code du Travail.

Article 8

Le présent accord est prévu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé avec préavis de six mois. Au cas où des modifications interviendraient dans le régime légal d'indemnisation des heures perdues ou si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel, le présent accord pourrait être dénoncé avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai ne dépassant pas deux mois à compter du jour de dénonciation pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord.

Article 9

Le présent accord et son annexe s'appliquent à toutes les entreprises relevant de l'ensemble des branches d'activités de la CGPME, de l'UPA et de l'Union des Entreprises - MEDEF Guadeloupe.

Article 10

Le présent accord ne fait pas obstacles aux dispositions plus favorables qui pourraient être prises dans les entreprises.

Article 11

Le présent accord prendra effet à partir du jour suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'*agrément ministériel (Termes exclus de l'extension par arrêt du 19 octobre 2001, JO 30 octobre 2001)*

Article 12

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Guadeloupe, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Annexe

Article unique

L'indemnité minimale de chômage partiel prévue à l'article 4 de l'Accord relatif à l'indemnisation du chômage partiel en Guadeloupe est fixé à 29,00 Francs à compter de son entrée en vigueur.

SALAires

(Voir Annexe I de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord régional du 9 mars 2001

[Modifié par avenant du 5 juillet 2001 étendu par arrêté du 23 octobre 2001, JO 1^{er} novembre 2001]

Préambule

Conclu en application de la «loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail», le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises guadeloupéennes du BTP d'organiser la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif régional de branche.

Par cet accord, les partenaires affirment la nécessité d'un aménagement du temps de travail qui permette aux entreprises de mieux concilier les impératifs des activités avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Il a ainsi pour objectifs, notamment :

- de préserver l'emploi dans le BTP, revaloriser les métiers du BTP, et de favoriser l'embauche de jeunes pour les former et les qualifier,
- de réduire le temps de travail et d'améliorer les conditions de travail des salariés,
- de préserver la compétitivité des entreprises, en particulier en leur permettant de faire face aux variations saisonnières de l'activité et/ou aux fluctuations des carnets de commandes.

Champ d'application

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres, à l'exclusion expresse des cadres dirigeants désignés à l'article 6.1 du présent accord) occupés dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics de la Guadeloupe concernées par la convention collective étendue des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de Guadeloupe du 25 février 1976.

Chapitre 1

Durée effective du temps de travail

La durée effective du temps de travail s'entend au sens de l'article L. 212-4 du Code du travail comme 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.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères de l'alinéa précédent sont réunis.

Dans les autres cas, ils ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, même si le salarié les passe sur son lieu de travail, dès lors qu'il n'a pas à se conformer aux directives de son employeur et demeure libre de vaquer à des occupations personnelles. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Il sera observé sur les chantiers un arrêt de travail pause casse-croûte de 30 minutes, payé.

Chapitre 2

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Dès son entrée en vigueur selon les modalités prévues à l'article 8.1, le présent accord permettra à toute entreprise de plus de 20 salariés relevant de son champ d'application de mettre en œuvre un dispositif d'organisation du temps de travail sur l'année selon les modalités prévues au chapitre suivant.

Les autres entreprises devront s'appliquer au plus tard le 1^{er} janvier 2002.

Chapitre 3

Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail

En raison des spécificités de l'activité BTP, à savoir :

- saisonnalité de l'activité, notamment en travaux publics,

-
- variations importantes dans la commande publique, liées aux contraintes budgétaires,
 - imprévisibilité des ordres de service des clients,
 - respect des délais, en tenant comptes des aléas techniques et climatiques pouvant à tout moment remettre en cause les planning d'exécution,
- les parties signataires conviennent que la modulation des horaires de travail permet souvent aux entreprises d'obtenir une meilleure rentabilité économique.

Article 3.1 Principe général

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord peut mettre en œuvre un dispositif d'organisation du temps de travail sur l'année, sous réserve de respecter les modalités définies au présent chapitre, et sans préjudice de l'application d'un accord d'entreprise dans les conditions définies à l'article 9.1 ci-après.

La mise en œuvre au niveau de l'entreprise est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise selon les modalités spécifiées dans l'Annexe A intégrée au présent accord ou selon toute autre modalité respectant les dispositions des paragraphes VI à VIII de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

Article 3.2 Modalités de mise en œuvre

Un dispositif d'organisation du temps de travail sur l'année peut être mis en œuvre au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chantier ou de l'atelier.

En préalable, le chef d'entreprise ou d'établissement doit informer et consulter les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, et le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut, le personnel lui-même sur les raisons économiques et sociales qui motivent le recours à la modulation des horaires de travail et se concerter avec eux sur ses modalités pratiques d'application, notamment sur le programme indicatif de la répartition de la durée du travail.

Article 3.3 Clauses obligatoires

L'accord d'entreprise mettant en œuvre un dispositif d'annualisation doit comporter obligatoirement les clauses suivantes :

- La durée du travail qui peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine et le plafond de 1 600 heures au cours de l'année ;
- Les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- La durée maximale quotidienne fixée à 10 heures ;
- La durée maximale hebdomadaire fixée à 48 heures ;
- La durée maximale hebdomadaire calculée sur une période de 12 semaines consécutives fixée à 44 heures.
- Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage technique indemnisé au titre de la rémunération mensuelle minimale, le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation ;
- La durée du délai de prévenance des salariés en cas de changement de leurs horaires de travail ; ce délai doit être au minimum de 7 jours ouvrés ; il peut être réduit lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient.

Article 3.4 Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire ou celles effectuées au-delà de 1 600 heures dans l'année.

Ont également la qualité d'heures supplémentaires les heures effectivement travaillées, à titre exceptionnel, au-delà de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures, le dimanche, un jour férié ou de nuit. Ces heures seront payées dans le mois d'exécution majorées au taux prévu par la législation.

Elles sont comptabilisées dans les heures effectivement travaillées, mais ne donnent pas lieu à rémunération complémentaire en fin de période annuelle ci-dessus pour éviter une double majoration.

Ne peuvent être considérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées à la demande expresse de la hiérarchie au-delà de l'horaire indicatif programmé (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 23 octobre 2001, JO 1^{er} novembre 2001).

Chapitre 4

Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être utilisé sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à :

- 130 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.
- Il est réduit à 90 heures par an et par salarié dans le cadre d'une modulation importante (Article L. 212-6 du Code du travail).

Chapitre 5

Rémunération

Article 5.1

Dispositions générales

La rémunération mensuelle calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ne peut être inférieure au salaire brut mensuel antérieurement acquis correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué.

Pour les entreprises passées aux 35 heures et dans le respect de la grille paritaire jointe en annexe B, les taux horaires sont calculés de la façon suivante :

Taux horaire nouveau = Salaire Mensuel Minimal (39 H hebdo) : 151,67

Pour les autres entreprises, le taux horaire restera égal au salaire mensuel minimal divisé par 169 heures.

Les taux ainsi calculés seront gelés jusqu'au 31 décembre 2001.

Au 1^{er} janvier 2002 toutes les entreprises seront passées aux 35 heures et la grille paritaire sera renégociée.

Les salariés à temps partiel employés dans les entreprises où la durée collective est réduite bénéficieront à due proportion de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Les salariés embauchés à temps complet, postérieurement à la mise en œuvre de la réduction collective de travail bénéficieront, à emploi équivalent par sa nature et sa durée, des mesures salariales adoptées pour les autres salariés.

Article 5.2

Dispositions applicables en cas de modulation

Pour les entreprises appliquant un accord de modulation, la rémunération mensuelle sera lissée sur toute la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

À l'exception des primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais, les primes à périodicité mensuelle liées à la présence du salarié, ne sont pas affectées par la modulation du temps de travail et par les variations d'horaires qui peuvent en résulter. Un compte individuel d'heures est établi pour chaque salarié et lui est communiqué.

Chapitre 6

Dispositions relatives à l'encadrement

Les parties signataires confirment la place et les responsabilités particulières que l'encadrement assument dans la bonne marche de l'entreprise.

Certains membres du personnel d'encadrement exercent au sein de l'entreprise une fonction compatible avec un horaire imposé et contrôlé par l'employeur.

D'autres, par contre, ont une fonction dont les conditions d'exercice sont telles qu'elles ne permettent pas de déterminer et contrôler de manière précise la durée effective du temps de travail, qui n'est donc plus un élément pertinent pour apprécier le niveau d'activité des salariés ainsi visés.

C'est pourquoi il convient de définir les dispositions générales applicables à ces différentes catégories de personnel.

Article 6.1

Cadres dirigeants

Conformément à la nouvelle législation, les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités

à prendre des décisions de façon large et autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Ils sont exclus du dispositif de réduction du temps de travail défini dans le présent accord.

Article 6.2 **Personnel d'encadrement soumis à des horaires aléatoires**

Les ingénieurs et cadres non dirigeants, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée en raison de la nature de leur fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, bénéficieront d'une réduction effective de leur temps de travail appréciée en jours par année civile.

Pour ce personnel d'encadrement ainsi défini, le forfait annuel de jours travaillés est fixé à 217 jours sous réserve de l'affectation de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail dans le compte épargne-temps tel que prévu au chapitre 7 ci-après.

Ce forfait est déterminé individuellement chaque année pour tous les cadres concernés en tenant compte de tous les cas particuliers : embauche ou départ en cours d'année, reports de congés d'une année civile sur l'autre, congés d'ancienneté, etc.

Article 6.3 **Autre personnel d'encadrement**

Le personnel d'encadrement qui ne relève pas des dispositions des art 6.1 et 6.2 ci-dessus bénéficie des dispositions du chapitre 3 qui fixe la durée annuelle du travail à 1 600 heures, équivalent à une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine travaillée.

L'organisation de ce temps de travail est de l'initiative de chaque entreprise.

Chapitre 7 **Compte épargne-temps**

Lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, le compte épargne-temps a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent de différer la jouissance de périodes de repos et d'éléments de rémunération en les capitalisant dans un compte afin de les utiliser postérieurement pour financer une période de congé sans solde, et de libérer ainsi du temps de travail favorisant l'embauche de demandeurs d'emploi.

Article 7.1 **Mise en œuvre**

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place d'un compte épargne-temps, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en œuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

Article 7.2 **Ouverture et tenue du compte**

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps.

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, *dès lors qu'il est sous contrat à durée indéterminée* (termes exclus de l'extension par arrêté du 23 octobre 2001, JO 1^{er} novembre 2001), a la possibilité d'ouvrir un compte individuel.

Il doit formuler sa demande par écrit à l'employeur, en indiquant les éléments qu'il entend affecter à son compte. Le salarié pourra modifier les conditions d'affectation ainsi définies, sous réserve d'en informer l'employeur par écrit dans les délais définis par l'entreprise.

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

Article 7.3 **Utilisation et alimentation du compte**

Les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées en 7.1, définiront les conditions d'utilisation et d'alimentation, en application de tout ou partie des dispositions de l'article L. 227-1 du Code du travail.

Article 7.4 **Statut du salarié pendant le congé**

a **Indemnisation du salarié**

Pendant toute la durée du congé, le salarié est rémunéré sur la base de son salaire applicable au moment de la prise de son congé, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

La rémunération est versée aux époques habituelles de la paye.

b **Statut du salarié en congé**

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est prise en compte pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

c **Fin du congé**

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue de son congé, est réintégré dans l'emploi qu'il occupait lors de son départ en congé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 7.5 **Cessation et transmission du compte**

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte, par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

Cette indemnité compensatrice est versée dans tous les cas y compris en cas de faute grave ou lourde.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable au sein de la nouvelle entreprise.

Chapitre 8 **Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord**

Article 8.1 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord régional entrera en vigueur :

- le premier jour du mois civil suivant sa signature pour les entreprises adhérentes à la Fédération régionale du BTP de la Guadeloupe,
- le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, pour l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application.

Article 8.2 **Dépôt légal**

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes et auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guadeloupe.

Article 8.3 Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application.

Article 8.4 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre 9 Dispositions finales

Article 9.1 Régime des accords d'entreprise ou d'établissement

- a) Les accords sur la réduction du temps de travail déjà conclus dans des entreprises ou établissements avant l'entrée en vigueur du présent accord continuent de s'appliquer jusqu'à leur terme, s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'à dénonciation, s'ils sont à durée indéterminée.
- b) Le présent accord de branche ne fait pas obstacle à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail, sur les mêmes sujets, mêmes comportant des dispositions différentes de celles du présent accord.

Article 9.2 Clause de révision

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue d'examiner les conséquences éventuelles de modifications d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle pouvant avoir une incidence directe ou indirecte sur les dispositions du présent accord.

Article 9.3 Bilan et suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord procéderont tous les ans, à compter de la date de son entrée en vigueur, à un bilan de son application notamment pour apprécier l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.

Article 9.4 Engagement sur l'emploi et accès à l'allègement de charges lié à la RTT

Les signataires du présent accord considèrent que la décision d'entrer dans le dispositif prévu par loi du 19 janvier 2000 implique le respect de la mise en œuvre de la réduction de l'horaire collectif de travail.

Le marché du travail en Guadeloupe est captif par son côté insulaire. Un niveau d'activité restant constant entraînera mécaniquement des embauches pour compenser la réduction du temps de travail (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 23 octobre 2001, JO 1^{er} novembre 2001).

Les parties signataires s'engagent à intervenir auprès des autorités compétentes afin que l'allègement de charges lié à la RTT soit conditionné au seul critère du respect du présent accord, l'engagement sur l'emploi étant respecté au niveau du département et non pas de l'entreprise.

Annexe A - À l'accord régional sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics de la Guadeloupe

La présente annexe A vient en complément de l'article 3.1 «Principe général» tel que défini au chapitre 3 relatif à l'«organisation du temps de travail sur l'année» et de l'«accord régional sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du BTP de la Guadeloupe» signé par les partenaires sociaux le 9 mars 2001.

Cette annexe est destinée à permettre aux entreprises du BTP de la Guadeloupe comprenant moins de cinquante salariés de mettre en œuvre directement un dispositif d'organisation du temps de travail sur l'année, selon les modalités visées ci-dessous.

Article 1 Rappel sur l'objet de l'annualisation tel que défini dans l'Accord régional

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier l'horaire

autour d'un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 12 mois consécutifs, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'organisation du travail découlant de l'annualisation s'effectue dans la perspective d'améliorer la rentabilité économique de nos entreprises en leur permettant une meilleure adaptation aux fluctuations d'activité, et dans le souci d'équilibre entre les impératifs économiques et les besoins sociaux et familiaux des salariés.

Article 2 **Entreprises concernées par l'annexe A**

Sont concernées par la présente annexe, les entreprises du BTP de la Guadeloupe de moins de 50 salariés.

L'effectif s'apprécie comme en matière d'élection des représentants du personnel, en référence aux dispositions des articles suivants du Code du travail : L. 421-1, al. 2 et L. 421-2 (délégués du personnel) et L. 431-1, al. 2 et L. 431-2 (comités d'entreprise).

Article 3 **Mise en œuvre de la modulation**

Un dispositif d'organisation du temps de travail sur l'année peut être mis en œuvre au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chantier ou de l'atelier.

En préalable, le chef d'entreprise ou d'établissement doit informer et consulter les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, et le comité d'entreprise lorsqu'il existe ou, à défaut les délégués du personnel ou, à défaut, le personnel lui-même sur les raisons économiques et sociales qui motivent le recours à la modulation des horaires de travail et se concerter avec eux sur ses modalités pratiques d'application, notamment sur le programme indicatif de la répartition de la durée du travail.

Article 4 **Fixation de l'horaire de référence**

Pour tenir compte des fluctuations de l'activité, saisonnières ou conjoncturelles, prévisibles ou non, l'horaire de travail peut varier, sur tout ou partie de l'année autour d'un horaire hebdomadaire moyen.

Cet horaire hebdomadaire moyen est fixé au plus à 35 heures de travail effectif par semaine. Les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. L'horaire annuel de travail effectif correspondant ne peut excéder 1 600 heures pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires visées à l'article 8 de la présente annexe.

Article 5 **Programmation indicative**

La modulation est établie après consultation des délégués du personnel, s'il en existe, selon une programmation indicative portée à la connaissance des salariés concernés par voie d'affichage, avant le début de chaque période de modulation. Cette consultation des représentants du personnel a lieu au moins 15 jours avant le début de ladite période.

Article 6 **Délai de prévenance des changements d'horaire**

La programmation peut être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire au minimum 7 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière imprévisible le fonctionnement de l'entreprise. Les délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés, seront informés de ces changements d'horaire et des raisons qui les ont justifiés.

Les circonstances particulières visées ci-dessus sont de manière non exhaustive les suivantes :

- travaux urgents liés à la sécurité ;
- intempéries et leurs conséquences, sinistres, pannes ;
- difficultés d'approvisionnement ou de livraisons ;
- débuts de chantier avancés, reportés ou annulés.

Article 7 **Limites de la modulation et répartition des horaires**

Pour la mise en œuvre de la modulation dans le cadre du présent accord, sont applicables, sauf dérogation de l'inspecteur du travail, les limites ci-après :

- Durée maximale journalière : 10 heures.

Elle peut être augmentée de 2 heures, en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines.

Il n'existe pas de durée minimale journalière.

— Durée maximale hebdomadaire : 48 heures.

Il n'existe pas de durée minimale hebdomadaire.

— Durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 44 heures.

— Durée annuelle du travail : 1 600 heures.

La modulation de la durée du travail entraînera des jours à horaire zéro de travail effectif qui seront appelés jours de repos.

Pour l'application du présent accord, le nombre de jours de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la modulation des horaires, être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail liées à la modulation le nécessitent.

Article 8 **Heures supplémentaires**

Les heures effectivement travaillées ou assimilées par la législation du travail, au-delà de la durée annuelle de 1 600 heures effectivement travaillées ou assimilées, ont la qualité d'heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires seront payées en fin de période annuelle au coefficient légal.

Ont également la qualité d'heures supplémentaires les heures effectivement travaillées, à titre exceptionnel, au-delà de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures, le dimanche, un jour férié ou de nuit. Ces heures seront payées dans le mois d'exécution majorées au taux prévu par la législation.

Elles sont comptabilisées dans les heures effectivement travaillées, mais ne donnent pas lieu à rémunération complémentaire en fin de période annuelle ci-dessus pour éviter une double majoration.

Ne peuvent être considérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées à la demande expresse de la hiérarchie au-delà de l'horaire indicatif programmé (alinéa exclu de l'extension par arrêté du 23 octobre 2001, JO 1^{er} novembre 2001).

Article 9 **Heures d'absence**

À l'exception des jours de repos, les heures d'absence, indemnisées ou non, alimenteront le compteur de référence annuelle et seront déduites de la paie, selon l'horaire moyen journalier de 7 heures.

Article 10 **Rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur toute la période de modulation indépendamment des horaires accomplis dans le mois conformément aux dispositions de l'article 5.2 de l'Accord régional.

Article 11 **Régularisation de la rémunération**

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail.

S'il apparaît que le salarié a effectué un nombre d'heures supérieur à l'horaire moyen de modulation ayant servi au calcul de sa rémunération lissée, les heures effectuées en sus sont rémunérées et payées avec le salaire du mois suivant (ou de la dernière paye en cas de rupture du contrat de travail) en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires éventuelles.

S'il apparaît que le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à l'horaire moyen de modulation ayant servi au calcul de sa rémunération lissée, le trop-perçu par le salarié sera déduit du salaire du ou des mois suivants (ou de la dernière paye en cas de rupture du contrat de travail).

Toutefois, si le contrat de travail est rompu *pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission* (termes exclus de l'extension par arrêté du 23 octobre 2001, JO 1^{er} novembre 2001), le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Article 12 **Assiette des indemnités de licenciement et de départ à la retraite**

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue sur la base de la rémunération lissée.

Article 13

Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à la disposition des salariés concernés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. Un document joint à leur bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard de la rémunération mensuelle régulée.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant une régularisation immédiate, le compte de modulation de chaque salarié est obligatoirement arrêté à l'issue de la période de modulation.

Article 14

Chômage technique

Si le niveau d'activité d'une entreprise ou d'un établissement entraîne une baisse telle que la durée du temps de travail arrive en deçà des durées fixées par les calendriers de programmation indicative, il est alors fait une demande de chômage technique indemnisé au titre de la rémunération mensuelle minimale pour la partie de rémunération correspondant.

Article 15

Personnel temporaire

La modulation est applicable aux salariés temporaires, si leur contrat de travail ou un avenant à celui-ci en précise les conditions, ainsi que les modalités de la rémunération.

Il en va de même des apprentis âgés de plus de 18 ans et des jeunes sous contrat de formation en alternance, sous réserve du respect des obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur.

Annexe B

(Non étendue)

Pour faire suite à l'accord sur la réduction du temps de travail du 9 mars 2001 et à la commission paritaire du 6 avril 2001, les partenaires sociaux ne s'étant pas mis d'accord pour le salaire des ouvriers du BTP de la Guadeloupe, la délégation patronale décide de faire une recommandation calculée sur la base d'une augmentation de la valeur du point de 1,39 %.

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe - Recommandation patronale à partir du 1^{er} avril 2001

1) - Entreprises pratiquant l'accord des 35 heures

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 H hebdo)	Taux horaire minimal
OM	157	45,91	7 207,87	47,52
OS 2	162	45,91	7 437,32	49,04
OQ 1	172	45,91	7 896,42	52,06
OQ 2	182	45,91	8 355,51	55,09
OQ 3	202	45,91	9 273,70	61,14
OHQ	217	45,91	9 962,34	65,68
MO	227	45,91	10 421,43	68,71
CE 1	230	45,91	10 559,16	69,62
CE 2	242	45,91	11 110,07	73,25

2) - Autres entreprises

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 H hebdo)	Taux horaire minimal
OM	157	45,91	7 207,87	42,65
OS 2	162	45,91	7 437,32	44,01
OQ 1	172	45,91	7 896,42	46,72
OQ 2	182	45,91	8 355,51	49,44
OQ 3	202	45,91	9 273,70	54,87
OHQ	217	45,91	9 962,34	58,95
MO	227	45,91	10 421,43	61,67
CE 1	230	45,91	10 559,16	62,48
CE 2	242	45,91	11 110,07	65,74

Avantages acquis

Accord du 3 juin 2002

[Étendu par arrêté du 20 juillet 2004, JO 29 juillet 2004]

À la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective régionale annule et remplace dans toutes ses dispositions la convention collective des ouvriers du BTP de la Guadeloupe en date du 25 février 1976, ainsi que tous ses avenants et annexes.

Toutefois, la présente convention collective régionale ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe, lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à la signature de la présente convention.

Prévoyance

Accord du 13 novembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGTG ;

CGTG.

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^{er} 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^{er} ;
- 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 sala-

riés, 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 %

<i>Régime de prévoyance des Ouvriers et des ETAM</i>	<i>Taux de cotisation de référence</i>	<i>Dont cotisation minimale à charge de l'employeur</i>
<i>Dont au titre :</i>		
- 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 génératrice.

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^e 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^{er} juillet 2024. Cette valeur est revalorisée, chaque année au 1^{er} 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 génératrice, 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^{ème} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^e 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 glissant, 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^{ème} 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^{ème} ou 3^{ème} 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 com-

plément 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 :

$[(1,9 \times T) - 35\%] \times S$ – rente versée par la Sécurité sociale ;

- pour un taux d'incapacité supérieur à 50 %, la rente versée est égale à :

$[(0,7 \times T) + 30\%] \times S$ – 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 différences 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 :*

- m la fraction relative aux indemnités de fin de carrière dans la cotisation fixée à l'article 5 du présent accord ;*
- m les produits financiers résultant de la gestion du fonds ;*
- m toute alimentation exceptionnelle,*

- le fonds est débité des éléments suivants :*

- m 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 ;*
- m les cotisations et contributions sociales afférentes ;*
- m 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 prévoyances 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-greffe 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^{er} 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

Désignation-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.