
Bâtiment et travaux publics : Martinique (ouvriers)

IDCC 749

Convention collective départementale du 28 décembre 1973

[Étendue par arrêté du 16 mars 1976, JO 5 mai 1976]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des entrepreneurs en bâtiment, travaux publics et annexes de la Martinique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Confédération général du travail de la Martinique (CGTM) ;

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Section I

Objet et champs territorial et professionnel d'application

Article 1

La présente convention détermine les conditions de travail des ouvriers occupés dans les entreprises du Bâtiment, des Travaux Publics et Annexes qui exercent leur activité sur le département de la Martinique.

Les Fédérations signataires la complèteront, en tant que de besoin, par des additifs ayant mêmes champs territorial et professionnel d'application.

Des avenants de spécialité seront établis, qui concerneront les clauses professionnelles non traitées par la présente convention ou ses additifs prévus ci-dessus et notamment :

1^o) les primes et tacots pour travaux salissants, dangereux ou particulièrement pénibles, et éventuellement, primes d'outillage, etc... cette énumération n'étant pas limitative ;

2^o) les majorations pour heures de nuit, du dimanche et des jours fériés ;

3^o) les conditions de rémunération et d'organisation du travail en cas de travail par roulement ;

4^o) l'indemnisation des petits déplacements (indemnités de panier, de transport etc...) ;

5^o) participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

Article 2

Sont entreprises et chantiers du Bâtiment et Travaux Publics au sens de l'article précédent ceux qui relèvent des activités des groupes n°33 et 34 et leurs sous-groupes de la nomenclature publiée en application du décret n°47-142 du 16 janvier 1947 ainsi que les entreprises de scaphandres du sous-groupe 25-530.

Article 3

Tout entrepreneur adhérent au Syndicat du Bâtiment et des Travaux Publics et Annexes est soumis à ces dispositions.

Section II

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 4

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 ;

— À ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

- les opinions des travailleurs ;
- 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 congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini 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.

Pour faciliter la présence des salariés aux Congrès statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale. Ces autorisations d'absence non rémunérées, non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total six jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

Chaque fois que des salariés seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux Syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée ...) il conviendra de faciliter cette participation.

Ces heures de réunion seront payées par l'employeur aux taux horaires des salaires de base des intéressés.

Section III

Salaires

(Voir aussi annexe Salaires et primes de transport)

Article 5

Les salaires minima sont fixés aux échelons départementaux ou régionaux par conventions ou accords conclus entre les organisations syndicales intéressés, que les Organisations patronales soient Bâtiment ou Travaux Publics ou mixtes, à condition que ces conventions ou accords fixent le taux afférent à chaque catégorie et échelon.

Article 6

La répartition des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics dans les catégories et échelons précités résulte de l'Accord National sur la classification des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics du 30 novembre 1972 (*voir annexe Classification*).

Article 7

Dans tout chantier assujetti à un arrêté préfectoral de constatation des salaires normaux et courants (bordereau de salaires normaux et courants) intervenu en vertu des décrets du 10 avril 1937, sur les conditions de travail dans les marchés de travaux passés au nom de l'État, des départements, des communes et des Établissements publics de bienfaisance, lesdits salaires normaux et courants se substitueront pour chaque catégorie ou échelon, aux minima conventionnels qui leur seraient inférieurs.

Article 8

Rémunération des femmes

Les barèmes de salaires s'appliquent aux femmes comme aux hommes dans tous les cas où le travail est le même pour les uns et pour les autres.

Article 9

Rémunération des jeunes

Abrogé

Section IV

Majoration pour travaux pénibles dangereux ou insalubres

Article 10

(Modifié par avenant du 26 juin 1991, étendu par arrêté du 5 mars 1992, JO 15 mars 1992)

Pour l'exécution de travaux réputés pénibles, dangereux ou insalubres, les travailleurs auxquels ces travaux seront confiés recevront des primes dont le montant est ainsi fixé :

Marteau piqueur : l'opérateur percevra une prime égale à 15 % de son salaire horaire durant le temps d'utilisation.

Prime de hauteur : Les ouvriers appelés à travailler exceptionnellement au-dessus du vide pendant au moins une heure, percevront pendant l'exécution des travaux, une prime de hauteur calculée sur la salaire horaire conventionnel de l'OQ2 selon les taux suivants :

5 % de 16 à 25 m

10 % de 25 à 35 m

15 % de 35 à 45 m

20 % au-delà

Prime d'échafaudage volant : de 10 à 25 mètres de hauteur 0,20 F/H au-delà de 25 mètres : prime de hauteur applicable.

Ces primes ne dispensent ni les employeurs ni les travailleurs de prendre les mesures de précautions et de prévention qu'impliquent les causes de dangers ou d'insalubrité inhérente aux travaux dont il s'agit.

Section V

Majoration aux heures supplémentaires

Article 11

(Modifié par avenant n°4 du 12 mars 1982, étendu par arrêté du 29 novembre 1982, JO 18 janvier 1983)

Les heures supplémentaires, définies par l'application de la réglementation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 39 heures ou de la durée considérée comme équivalente sont majorées comme suit :

— 25 % du salaire horaire effectif pour les huit premières heures supplémentaires ;

— 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Les majorations ci-dessus ont été arrêtées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la signature des présentes dispositions. En cas de modifications ou d'abrogation de cette réglementation, les présentes clauses cesseront d'être applicables.

Dans ce cas, jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 5 heures du matin seront majorées de 100 %. Il en sera de même pour le travail effectué les dimanches et jours fériés.

Cette majoration ne peut se cumuler avec celles prévues aux alinéas précédents.

Section VI

Article 12

Travail par postes successifs dit par roulement

Lorsque le travail est organisé par postes successifs, généralement trois postes et exceptionnellement 2 postes avec intervention ou non d'une équipe intermédiaire chargée d'opérations connexes, une interruption d'une demi-heure, comptée comme temps de travail et payée comme tel, est réservée au casse-croûte.

L'attribution éventuelle d'une prime dite de " Casse-croûte " ou son équivalent en nature, dans le cas de travaux exécutés par postes successifs relève des additifs ou avenants prévus à l'article premier.

Article 13

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

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

Section VII

Article 14 Travail au rendement

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

- a) l'ouvrier devra toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au taux minima officiel correspondant à sa catégorie professionnelle ou à son emploi ;
- b) son horaire de travail sera l'horaire habituel de son atelier ou de son chantier ;
- c) le surmenage du personnel travaillant au rendement devra être évité et ces salariés devront faire l'objet d'une surveillance conformément aux stipulations de la réglementation sur la médecine du travail.
- d) la bonne qualité devra être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;
- e) l'application d'un des modes de rémunération (au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre etc...) prévus par le présent article ne peut avoir pour effet de priver les travailleurs de la législation sociale.

Section VIII Jours fériés - Congés payés - Divers

Article 15

a) Les jours fériés sont ceux qui sont prévus par la législation en vigueur.

b) Ce sont les suivants :

- 1er janvier
- Ascension
- Lundi de Pâques
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1er novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

Payés dans les conditions prévues par la loi sur le 1er mai.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés au présent paragraphe tombent pendant le congé du travailleur, mais seulement dans la mesure où ladite journée n'est pas déjà indemnisée au titre de l'avenant n°1 du 27 mai 1963 à la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1954 concernant : les ouvriers des Travaux Publics et du Bâtiment.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, aucun paiement ne sera dû aux ouvriers qui :

— ne peuvent justifier d'avoir accompli, dans une ou plusieurs entreprises de Travaux Publics, du Bâtiment ou Annexes, 200 heures de travail au minimum au cours des deux mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article 4 de la loi du 21 octobre 1946.

— n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédent et la première journée de travail suivant ledit jour férié, hormis le cas où l'employeur aurait accordé à l'intéressé une autorisation d'absence s'étendant sur cette période, notamment au titre d'ouvrier déplacé, de même il ne sera pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Les suspensions autres que les sanctions pour faute grave faites par l'employeur jusqu'à concurrence de 8 heures seront considérées comme chômage involontaire pour l'ouvrier et seront comptées comme heure de travail dans le calcul des heures pour le bénéfice des avantages ci-dessus indiqués.

Article 16 Congés payés et primes de vacances

(Modifié par avenant n°4 du 12 mars 1982, étendu par arrêté du 29 novembre 1982, JO 18 janvier 1983)

(Voir aussi annexe Prime et congés d'ancienneté)

La durée des congés payés est portée à 2,5 jours par mois de travail pour tous les travailleurs ayant assuré au moins un mois de travail effectif dans une ou plusieurs entreprises du B.T.P. et annexes.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Les jours ouvrables restant, constituant la cinquième semaine de congés payés seront pris à n'importe quel moment de l'année, en accord entre l'employeur ou son représentant et les travailleurs ayant droit.

Ce régime est applicable aux travailleurs présents dans l'entreprise au 1er février 1982 ou recrutés après cette date. Une prime de vacances, égale à 30 % du montant de l'indemnité de congé, calculée sur un plafond de 24 jours ouvrables et afférente à la période de référence sera servie aux ayants droits ci-dessus mentionnés.

Article 17 **Changement d'affectation**

L'ouvrier qui, pour quelque motif que ce soit, exécute temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne, conserve son taux de rémunération horaire habituel.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles aura droit au salaire de la catégorie la plus élevée.

Section IX **Indemnités remboursant des dépenses inhérentes aux conditions de travail**

Article 18 **Prime de salissure**

L'ouvrier préposé au répandage d'émulsion ou autres travaux particulièrement salissants, recevra de son entreprise tabliers, gants, bottes ou autres vêtements de protection.

Article 19 **Prime d'outillage**

Une prime d'outillage sera versée aux maçons et charpentiers qui fournissent eux-mêmes leur propre outillage, sous réserve de l'existence des outils énumérés ci-dessous et à leur bon entretien. Les outils manquants ou jugés inutilisables par l'employeur, devront être remplacés dans les 48 heures.

Lorsque le travailleur ne perçoit pas de prime d'outillage, il incombera à l'employeur de fournir les outils nécessaires.

Maçon :

Prime d'outillage : 1,2 % du salaire horaire pour une boîte d'outils comprenant :

- 1 truelle à maçonner
- 1 truelle lisseuse
- 1 truelle langue de chat
- 1 marteau de maçon
- 1 fil à plomb
- 1 niveau
- 1 équerre
- 1 burin
- 1 pointerolle de 30
- 1 massette
- 1 mètre double
- 1 cordeau de maçon

Charpentier :

Prime d'outillage : 1,2 % du salaire horaire pour une boîte d'outils comprenant :

- 1 marteau
- 1 scie égoïne
- 1 équerre
- 1 cordeau
- 1 mètre double
- 1 hachette
- 1 crayon

-
- 1 pince à décoffrer de 60 cm
 - 1 vilebrequin (avec mèches de 8,10,12)
 - 1 ciseau (3 cm - 1cm5)
 - 1 bédane (13 m/m)
 - 1 tournevis

Toutefois, à la demande de l'employeur, le charpentier pourra être tenu d'utiliser un jeu complet d'outils.

Le taux de la prime d'outillage est de 2 % du salaire horaire pour une boîte complète comprenant en sus de la liste normale :

- 1 niveau
- 1 rabot
- 1 galère
- 1 varlope
- 2 ciseaux (6 m/m 25 m/m)
- 1 série de mèches (6, 14, 16, 22)
- 1 râpe
- 1 boîte tamponnoir
- 1 maillet
- 1 passe-partout
- 1 queue de rat
- 1 lime tiers point à affûter
- 1 fausse coupe

Article 20

Panier et déplacement - Transport

Lorsque l'ouvrier aura à se déplacer dans une commune autre que celle du lieu d'embauche pour une journée, avec rentrée le soir, une prime de panier lui sera payée, dont le taux est égal à 1,5 heure de S.M.I.C. ; étant entendu que toute revalorisation du S.M.I.C. entraîne la revalorisation de la prime de panier.

Quand le déplacement durera plus d'une journée hors du lieu d'embauche et entraînera le découcher, l'indemnité journalière de déplacement correspondant aux dépenses journalières de nourriture qu'engage l'intéressé en sus des dépenses qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé, lui sera versée au taux de 2,5 fois la prime de panier, le logement demeurant en outre à la charge de l'employeur soit qu'il soit fourni en nature, soit remboursé.

Lorsque le lieu de travail ne se trouve pas au lieu d'embauche et que l'entrepreneur n'assure pas le transport, il sera attribué une indemnité de transport dont le montant fera l'objet d'accords au sein de chaque entreprise (*voir annexe Salaires et primes de transport*).

Section X

Article 21

Payement des salaires

(Modifié par avenant n°4 du 12 mars 1982, étendu par arrêté du 29 novembre 1982, JO 18 janvier 1983)

Article 21 a)

La rémunération des ouvriers du Bâtiment des Travaux Publics et Annexes, sera établie au mois, dans les conditions indiquées ci-dessous et devra être indépendante pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Toutefois la rémunération des ouvriers n'ayant pas effectué plus de 80 heures de travail effectif au cours d'un mois civil sera établie à l'heure.

Article 21 b)

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base d'un forfait d'heures mensuel, correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de référence. Pour chaque entreprise ou établissement cet horaire de travail hebdomadaire de référence sera choisi après consultation des représentants du personnel, entre 39 heures et 50 heures incluses, aussi près que possible de l'horaire réel moyen.

Pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures le montant de la rémunération mensuelle sera déterminé en

multipliant le taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par 174 heures ⁽¹⁾.

(1) NDLR : au moment du passage de 40 heures à 39 heures par semaine les dispositions de la convention n'ont pas été toutes modifiées en conséquence.

Pour les horaires hebdomadaires de travail supérieurs à 39 heures un coefficient de majoration tenant compte du nombre des heures supplémentaires compris dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence, et des pourcentages de majoration correspondants, sera appliqué au résultat de la multiplication du taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par 174 heures ⁽¹⁾.

(1) NDLR : au moment du passage de 40 heures à 39 heures par semaine les dispositions de la convention n'ont pas été toutes modifiées en conséquence.

Le tableau de correspondance entre les coefficients de majoration et les différents horaires de travail hebdomadaire de référence est donné à l'article 21 e) ci-dessous.

Article 21 c)

Au salaire mensuel, tel qu'il est défini à l'article précédent s'ajouteront le cas échéant :

1°) La rémunération correspondant aux 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 correspondantes, conformément à la réglementation en vigueur.

2°) Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par les conventions collectives applicables aux ouvriers.

Article 21 d)

Les heures de travail non effectuées, à l'exception de celles visés à l'alinéa 3 ci-dessous, seront déduites du salaire mensuel, pour chaque heure à déduire, le montant de la déduction sera égal au quotient du salaire mensuel par l'horaire mensuel moyen correspondant à l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement.

Les heures non travaillées par les ouvriers remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle, selon les dispositions de l'article 15 ci-dessus ou l'article 34 ci-après, ne donnent pas lieu à déduction.

En plus de la non déduction du salaire mensuel, une indemnité sera, le cas échéant, versée aux salariés pour compenser la perte des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées, compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail effectif s'il n'y avait pas eu jour férié ou autorisation d'absence.

Parmi les heures de travail non effectuées, seront indemnisées :

— Les heures perdues à la suite de chômage-intempérie, conformément à la réglementation en vigueur.

— Les heures non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident professionnels ou non, selon les dispositions des articles 28 a) à 28 f) ci-dessous.

Article 21 e)

Le tableau de correspondance entre les coefficients de majoration, les horaires mensuels moyens et les horaires de travail hebdomadaire est le suivant. NDLR : ce tableau a été supprimé car désuet, les dispositions de la convention n'ayant pas été toutes modifiées en conséquence au moment du passage de 40 h à 39 h par semaine.

Article 21 f)

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Si, exceptionnellement, la paie ne peut être effectuée qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au mois, dans les conditions indiquées ci-dessus, des acomptes pourront être versées aux ouvriers qui en auront fait la demande.

Article 22 Bulletin de paie

Le bulletin de paie délivré à chaque travailleur doit comporter :

a) le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements des cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués les dits versements.

b) le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon du travailleur, le taux horaire de sa rémunération, le salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures et s'il y a lieu le salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire supérieur à 39 heures choisi dans l'entreprise ou l'établissement comme horaire de référence pour déterminer le salaire mensuel et la période à laquelle se rapporte la rémunération versée.

-
- c) l'horaire hebdomadaire de référence choisi pour déterminer le salaire mensuel et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire.
 - d) le détail des heures de récupération de nuit, de dimanche etc...
 - e) le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes, tacots et indemnités, considérés comme complément de salaire et donnant lieu aux retenues légales.
 - f) la nature et le montant des retenues légales.
 - 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 remise au travailleur.
 - k) la date du paiement de la rémunération.

Section XI

Article 23

Délégués du personnel et comités d'entreprise

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

La direction devra afficher les listes de candidats au moins 48 heures avant la date prévue pour le scrutin, la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Pendant la période comprise entre la date de la communication de la liste et celle du scrutin et dans la limite de 3 mois au maximum les candidats inscrits sur les listes communiquées bénéficieront, en ce qui concerne le licenciement, des mêmes protections que les représentants élus.

Les délégués du personnel pourront se faire assister, à titre consultatif par un représentant de leur organisation syndicale appartenant ou non à l'entreprise. Ils devront, dans ce cas, en avertir la direction de l'entreprise au moins 24 heures à l'avance sauf cas exceptionnel. Ce représentant syndical devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

L'employeur aura également la faculté de se faire assister par un représentant de son organisation syndicale dûment mandaté.

Section XII

Article 24

Conditions d'embauchage et licenciement

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux Services de la main-d'oeuvre. Ils pourront également recourir à l'embauchage direct.

Il est interdit aux employeurs d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit, un salarié qui bénéficie, par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif à temps plein.

De même un salarié 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.

Dans les huit jours qui suivront l'embauchage, l'employeur remettra au nouvel embauché un bulletin comportant :

- son nom
- la date de son embauchage
- son emploi
- sa qualification
- le montant de son salaire mensuel correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 39 heures,
- son taux horaire de salaire effectif,
- l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement et le montant de son salaire mensuel effectif correspondant.
- le montant de la déduction pour une heure de travail non effectuée,
- le cas échéant les avantages en nature et les conditions particulières.

Il sera remis, à chaque ouvrier lors de la première paie suivant la mise en application, dans l'entreprise, du salaire mensuel ; tel qu'il est défini aux articles 21 a) à 21 f) ci-dessus, un bulletin comportant, en plus des indications prévues à l'alinéa ci-dessus relatives au salaire mensuel, le rappel de la date d'entrée dans l'entreprise, de l'emploi et de la qualification.

Article 25 **Période d'essai**

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

La durée de la période d'essai est fixée conformément aux usages de la profession dans la circonscription du lieu d'embauchage, sans pouvoir excéder une semaine.

Pendant toute la durée de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis à observer.

Article 26 **Épreuve d'essai**

En cas où une épreuve d'essai serait effectuée, le temps passé à l'accomplissement de cette épreuve sera rémunéré au taux du salaire minimum officiel de l'emploi correspondant.

Article 27 **Délai de préavis**

En cas de rupture du contrat de travail après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- Une heure de travail pour les salariés ayant une présence continue dans l'entreprise inférieure à trois mois, toute journée commencée étant due en entier dans la limite de l'horaire de travail du jour considéré ;
- 8 jours de travail pour le salarié ayant une présence continue dans l'entreprise comprise entre trois mois et six mois ;
- Un mois pour le salarié ayant une présence continue de six mois dans l'entreprise ;
- Deux mois pour le salarié ayant une présence continue de deux ans dans l'entreprise.

Si la rupture du contrat de travail résulte de l'initiative du salarié, celui-ci signera un document que lui fournira son employeur et sur lequel figureront notamment la date à laquelle le salarié a averti son employeur et la date à partir de laquelle le contrat de travail sera effectivement rompu.

Lorsque l'employeur prend l'initiative du congé et que la durée du préavis est de huit jours ou plus, il doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception qui précise la durée du préavis.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou, au maximum, quarante-huit heures après son dépôt à la poste, fixe le point de départ du préavis.

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

b) Pour lui permettre de chercher un nouvel emploi, le salarié licencié ou quittant son emploi pourra, sur sa demande, quitter le travail dans les conditions suivantes selon la durée du délai de préavis qui lui est applicable :

- délai de préavis égal à une heure une heure avant la fin de la dernière journée de travail.
- délai de préavis égal à huit jours huit heures à la fin de la dernière journée de travail.
- délai de préavis égal à un mois = 20 heures.

En cas de licenciement ces heures seront indemnisées par l'entreprise sur la base du salaire effectif de l'intéressé.

c) En cas de faute grave, le licenciement ou le départ du salarié peut être effectué immédiatement sans que les dispositions des paragraphes a) et b) ci-dessus aient à être respectées.

Article 28 **Maladie**

(Modifié par avenant du 19 juillet 1976, étendu par arrêté du 13 mai 1977, JO 19 juin 1977)

Les absences résultant de maladie ne constituent pas une rupture du contrat de travail lorsque, sauf cas de force majeure, elles ont fait l'objet, dans les trois jours, d'une notification de l'intéressé au chef d'entreprise ou à son représentant. La justification de la maladie par certificat médical pourra être exigée.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'ouvrier bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne pourra dépasser soit trois mois après la fin de la maladie, soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché.

L'ouvrier qui voudra bénéficier de cette priorité devra en informer l'employeur en donnant son adresse. Celui-ci devra l'avertir dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes, sera disponible.

Après une absence justifiée pour maladie dépassant trois mois l'ouvrier devra prévenir son employeur trois jours avant la date de son retour au travail.

Toutefois, si le retour du salarié malade ou accidenté a lieu à une époque à laquelle il a déjà été effectivement remplacé dans son emploi sur un chantier, il ne pourra exiger d'être réintégré dans ledit emploi et devra, jusqu'à la fin de ce chantier, accepter tout autre emploi équivalent à salaire égal qui pourra lui être offert.

Indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident professionnels ou non inférieurs à 90 jours

Article 28 a)

1^o) En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie professionnels ou non, les ouvriers justifiant, au moment de l'arrêt de travail :

— soit de plus de deux années d'ancienneté dans l'entreprise.

— soit de plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise s'ils ont au moins acquis 1.250 points de retraite à la CRPBTP ou à une caisse de retraite antillaise rattachée à l'ARRCO calculés selon les dispositions prévues au règlement de cette institution dans les cinq dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

— Soit plus d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise s'ils ont au moins acquis 2.500 points dans les mêmes conditions de retraite calculés comme il est dit précédemment, au cours des dix dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

Seront indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous.

Toutefois, pour les jeunes ouvriers titulaires, soit d'un diplôme délivré par l'enseignement technique ou par la formation professionnelle des adultes, soit d'un diplôme équivalent, soit d'une qualification pratique reconnu par l'employeur, et âgés de moins de 25 ans, à la date de l'arrêt de travail, et qui ne rempliraient pas les conditions ci-dessus, la seule condition exigée sera un minimum de six mois d'ancienneté dans l'entreprise, au moment de l'arrêt de travail.

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

3^o) Les conditions prévues ci-dessus ne sont pas exigées pour bénéficier des dispositions des articles ci-après en cas d'indisponibilité supérieure à 30 jours, et due à un accident ou une maladie couverts par la législation des accidents du travail et maladie professionnelles.

Article 28 b)

L'arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et l'ouvrier devra justifier qu'il est pris en charge par la Sécurité Sociale, pour bénéficier de l'indemnisation.

Article 28 c)

1^o) L'indemnité sera versée après un délai de cinq jours d'arrêt de travail, qui jouera à chaque indisponibilité.

2^o) Ce délai sera ramené à trois jours pour les ouvriers justifiant d'au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

3^o) Les délais visés ci-dessus pourront être réexaminés deux ans après la mise en application des dispositions du présent régi d'indemnisation en fonction de l'absentéisme constaté.

Article 28 d)

1^o) L'indemnité complétera les indemnités journalières de la Sécurité Sociale, et éventuellement les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance obligatoire ou facultatif que l'entreprise aurait contracté pour assurer son personnel contre ce risque :

— jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé, pendant 45 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 28 c) ci-dessus,

— jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé ; après ces 45 jours et jusqu'au 90^{ème} jour inclus de l'arrêt de travail,

— toutefois, à compter du 1er janvier 1975, les indisponibilités dues à un accident ou une maladie couverts par la législation des accidents du travail et maladies professionnelles donneront lieu à une indemnisation jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé, à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 28 c) ci-dessus et jusqu'au 90^{ème} jour inclus de l'arrêt de travail.

2^o) L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30^{ème} du dernier salaire mensuel précédant l'arrêt de travail, pour chaque jour ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

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

Article 28 e)

1°) 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'article 28 b) ci-dessus.

2°) En cas de licenciement pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident, l'indemnité sera versée, dans les conditions prévues, ci-dessus, à l'intéressé jusqu'à son rétablissement si celui-ci a lieu avant la fin de la période d'indemnisation fixées à l'article 28 d) ci-dessus.

Article 28 f)

Les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics qui resteront 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 90 jours, seront tenues, à partir du 1er janvier 1975 de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'article 28 a) ci-dessus le montant des indemnités complémentaires des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

Article 29

Licenciement ou départ volontaire

En cas de licenciement ou de départ volontaire de l'ouvrier l'employeur est tenu de lui délivrer le certificat de travail prévu par l'article 24 du Livre 1er du Code du Travail et le certificat de Congés Payés prévu par l'article 8 du décret du 30 avril 1949.

Article 29 a)

Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant du 8 avril 1987, étendu par arrêté du 8 août 1990, JO 23 août 1990)

Une indemnité de licenciement distincte du préavis et qui n'est pas due en cas de faute grave sera accordée à l'ouvrier licencié ayant au moins un an d'ancienneté et n'ayant pas acquis ses droits à la retraite entière à la Sécurité Sociale.

Cette indemnité sera calculée sur les bases suivantes :

50 % de mois jusqu'à trois ans d'ancienneté

À partir de trois ans d'ancienneté :

soit un forfait de 75 % de mois

soit 22 % de mois par année d'ancienneté.

La formule la plus avantageuse sera acquise au salarié.

En cas de réembauchage dans l'entreprise, les périodes d'ancienneté ayant donné lieu à indemnité de licenciement seront annulées sauf dans le cas où le réembauchage s'effectue à la demande du patron.

Article 29 b)

Pour l'application des dispositions de l'article précédent, on entend par ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

Le temps pendant lequel ledit intéressé 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 du département, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagement 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'entreprise.

la durée des interruptions pour mobilisation ou fait de guerre, telles qu'elles sont définies au Titre 1er de l'Ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au Titre 1er de ladite Ordonnance.

La durée des interruptions pour :

a) périodes militaires obligatoires,

b) maladie, accident,

c) congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles prévues par les articles 16ci-dessus et 34ci-après.

2°) En cas d'engagements successifs et après un premier versement d'indemnité de licenciement, les licenciements ultérieurs donnent lieu à un versement d'indemnités complémentaires différentielles.

Article 29 c)

Pour calculer le montant de l'indemnité de licenciement, le salaire mensuel à prendre en considération sera la moyenne mensuelle de salaires perçus au cours des trois mois de travail précédent la date de notification du licenciement, pour établir la moyenne, il sera tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des

indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Article 29 d)

(Modifié par avenant du 8 avril 1987, étendu par arrêté du 8 août 1990, JO 23 août 1990)

En cas de licenciement d'un ouvrier âgé de 45 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 résulte des articles 29 a) modifié, 29 b) et 29 c) sera majoré de :

-10 % s'il a moins de 15 ans d'ancienneté ;

-15 % s'il a plus de 15 ans d'ancienneté.

Section XIII

Article 30

Durée du travail et repos hebdomadaire

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

L'horaire adopté sera porté à la connaissance des intéressés et affiché visiblement par les soins de l'employeur au siège de l'entreprise et sur les lieux où travaillent plus de dix ouvriers.

Les conditions générales actuelles de la profession ont conduit à adopter, dans la grande majorité des entreprises un horaire de travail correspondant à la répartition des 39 heures hebdomadaires légales sur cinq jours.

La répartition actuelle sera conservée, sauf dans les cas exceptionnels prévus au dernier paragraphe du présent article.

Toutefois, si les employeurs, pour l'ensemble de la profession estiment que les nécessités l'exigent, ils peuvent poser la question de la modification de la répartition actuelle des heures de travail.

Cette question serait obligatoirement discutée par une commission paritaire, par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

En cas de nécessité la répartition des heures de travail dans un établissement ou partie d'établissement, pourra être modifiée après accord du Directeur Départemental du Travail pour une période déterminée.

En cas d'urgence, le chef d'entreprise pourra opérer les modifications qui s'imposent et en aviser le Directeur Départemental.

Article 31

Repos hebdomadaire

(Abrogé)

Section XIV

Apprentissage

Article 32

Les parties contractantes se référeront au Code du Travail (Livre Ier, Titre Ier, Contrat d'apprentissage) et au décret N°73-759 du 30 juillet 1973 relatif à l'application, dans les D.O.M., de la loi du 16 juillet 1971 traitant de l'apprentissage.

Section XV

Article 33

Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la Sécurité dans le travail.

Sauf impossibilité, les employeurs s'engagent, pour les chantiers d'une certaine importance, à mettre à la disposition de leur personnel, un vestiaire - réfectoire convenable et à ne pas y entreposer des matériaux nocifs ou salissants.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de Sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Pour les travaux de corvées ou d'entretien de faible importance l'employeur s'efforcera d'obtenir du client un local ou un placard que les ouvriers pourront utiliser comme vestiaire.

Section XVI

Autorisation d'absence

Article 34

Des autorisations d'absence exceptionnelle non déductible des congés et payés à raison de huit fois le salaire horaire effectif de l'intéressé, quel que soit son horaire de travail, seront accordés aux travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise pour :

- se marier : 3 jours
- assister aux obsèques de son conjoint : 2 jours
- assister au mariage d'un de ses enfants : 1 jour
- assister aux obsèques de son père, de sa mère, d'un de ses enfants, d'un de ses beaux-parents : 1 jour
- passer devant le conseil de Révision : 1 jour
- Congé de naissance en faveur du père de famille : 3 jours

Section XVII

Ancienneté et service militaire

Article 35

Pour l'application de la présente convention à l'exception des dispositions des articles 29 b) et 28 a) ci-dessus, pour lesquelles une définition particulière de l'ancienneté dans l'entreprise est donnée, on entend par la 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 de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Article 36

Service militaire

Les jeunes salariés libérés du service militaire bénéficieront, en ce qui concerne leur réemploi, des dispositions prévues par la législation en vigueur.

Section XVIII

Article 37

Avantages acquis

la présente convention et ses additifs et avenants ne peuvent en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe, lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à leur signature.

Les dispositions de la présente convention, de ses additifs et avenants remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existant moins avantageuses ou équivalentes pour les travailleurs qui en bénéficient.

En tout état de cause, les dispositions légales plus avantageuses pour les salariés se substitueront à celles de la présente convention.

Section XIX

Article 38

Procédure de conciliation

Les parties contractantes s'engagent à recourir aux Commissions de conciliation prévues aux articles 39 et 40 ci-après et à attendre, soit d'avoir été informées des décisions ou suggestions de la Commission saisie, soit l'expiration d'un délai de cinq jours francs à dater du premier jour où la commission s'est réunie, avant toute grève ou lock-out.

Article 39

Commission de conciliation

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

Cette commission comprendra :

— deux membres titulaires et deux suppléants par organisation syndicale ouvrière ayant discuté et signé la présente convention.

— autant de membres patronaux présents ou représentés que de membres ouvriers présents ou représentés.

La commission paritaire de conciliation devra se réunir dans le délai de six jours francs à dater de celui où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande devra être rédigée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y aura d'organisations Syndicales signataires de l'accord plus un, et elle devra exposer l'origine et l'étendue du différend.

Article 40

Les conflits collectifs portant sur l'application des avenants à la présente Convention seront examinés par des Commissions professionnelles ayant une composition analogue à la Commission paritaire et fonctionnant dans les mêmes conditions que la précédente.

Section XX

Application - Dénonciation - Révision - Adhésion

Article 41

La présente Convention entrera en vigueur le 28 décembre 1973.

Elle est conclue pour une durée de deux ans à dater de son entrée en vigueur.

À l'expiration de sa première période de validité elle se renouvellera d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties signataires avant le 30 septembre de chaque année.

Cette dénonciation devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à toutes les autres Organisations Syndicales signataires.

En cas de dénonciation, la Convention reste en vigueur jusqu'au 30 juin de l'année suivant celle au cours de laquelle la dénonciation a été effectuée.

La présente convention est révisable à tout moment par accord unanime des parties signataires.

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.

Article 42

Adhésion

Toute Organisation Syndicale, non signataire de la présente Convention et ses additifs qui constituent un tout indivisible pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Fort-de-France où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser, par pli recommandé, toutes les Organisations signataires.

Article 43

Sans préjudice de l'application de la loi du 23 décembre 1972 garantissant un minimum de ressources à l'ouvrier, au cas où les circonstances imposeraient à l'employeur une diminution provisoire du volume du travail entraînant des suspensions d'emploi, l'employeur tiendra compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté de Service dans l'établissement et des charges de famille.

Seront suspendus en premier lieu, les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles. À égalité d'aptitudes professionnelles pour un même emploi et pour une même catégorie, les salariés les moins anciens en date. À égalité d'ancienneté, l'ouvrier ayant le plus d'enfants à charge aura la priorité du travail.

Si l'employeur envisage de recourir à des mesures de licenciement collectif, la Direction devra, au préalable, en aviser les délégués du personnel et de la Direction Départementale du travail et de la Main-d'Oeuvre.

Article 44

À l'intérieur de chaque entreprise, des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des délégués du personnel et des Organisations Syndicales pour leurs Communications.

Ces Communications seront limitées aux informations strictement professionnelles ou relatives aux ordres du jour des Congrès Syndicaux, ainsi qu'aux dates de convocations aux Réunions Syndicales susceptibles d'intéresser tout ou partie du personnel de l'établissement. Elles ne pourront, en aucun cas, revêtir un caractère politique ou de polémique ni être de nature par leur forme ou par leur ton, à apporter une perturbation à la marche de l'entreprise.

Article 45

Les dispositions de la présente convention et de ses avenants annulent celles de la Convention résultant de l'accord du 1^{er} mars 1967 et de ses avenants.

Les parties signataires de la présente convention se réuniront obligatoirement pour examiner l'application éventuelle de tout nouvel Avenant aux Conventions Collectives Nationales du Bâtiment et des Travaux Publics de 1954.

ANNEXES

Classification

Mod. par Accord, 15 avr. 1998, étendu par arr. 13 oct. 1998, JO 22 oct. 1998

Mod. par Accord 21 déc. 1999, étendu par arr. 5 juill. 2000, JO 21 juill.

Classification	Indices
Ouvrier manoeuvre (OM)	143
Ouvrier spécialisé O.S.2.	147
Ouvrier spécialisé O.S.3.	152
Ouvrier qualifié O.Q.1.	161
Ouvrier qualifié O.Q.2.	172
Ouvrier qualifié O.Q.3.	187
Ouvrier hautement qualifié O.H.Q.	202
Maître ouvrier polyvalent M.O.P.	207
Chef d'équipe 1 ^{er} Échelon	212
Chef d'équipe 2 ^{ème} Échelon	227

Prime et congés d'ancienneté

Prime d'ancienneté

Avenant du 9 juin 1988

[Étendu par arrêté du 19 juillet 1989, JO 2 août 1989]

Article 1

Il est accordé une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de l'OQ2, selon les taux suivants :

- Deux ans de présence : 1 %
- Plus de trois ans de présence : 2 %
- Plus de six ans de présence : 3 %
- Plus de neuf ans de présence : 4 %

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail.

Article 3

L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

Congés d'ancienneté

(Article 4 de l'avenant du 20 octobre 1989, étendu par arrêté du 10 juillet 1990, JO 26 juillet 1990)

Les ouvriers des entreprises de bâtiment et des travaux publics bénéficieront de jours de congé d'ancienneté indemnisés dans les conditions déterminées ci-dessous, s'ils justifient à la fin de l'année de référence d'un nombre d'années de services continus ou non dans la même entreprise soumise au régime des congés payés dans le bâtiment et les travaux publics prévus par les articles D. 732-1 à 10 du Code du Travail, soit :

- 2 jours pour 20 ans
- 4 jours pour 25 ans
- 6 jours pour 30 ans.

Ces jours de congés d'ancienneté seront pris en cours d'année, de préférence en période de moindre activité, sans

être accolés au congé principal. Cette période est déterminée après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. L'indemnité sera versée par la Caisse Régionale de Congés Payés du Bâtiment et des Travaux Publics des Antilles-Guyane.

Retraite

Les parties signataires sont d'accord pour appliquer le régime de retraite complémentaire des ouvriers tel que défini à la Convention Collective Nationale du 13 mai 1959.

L'adhésion sera effective dès l'intervention d'un accord avec une Caisse de retraite affiliée à l'A.R.R.C.O.

SALAIRES

Salaires et prime de transport

Accord du 19 mai 2004

[Étendu par arrêté du 18 novembre 2004, JO 11 décembre 2004]

Article 1er

Revalorisation des salaires

À compter du 1^{er} mai 2004, les salaires de la grille conventionnelle sont revalorisés de 2 %. En conséquence, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

Catégorie	Indice	Salaire Horaire
OM	143	7,64
OS 2	147	7,86
OS 3	152	8,12
OQ 1	161	8,61
OQ 2	172	9,19
OQ 3	187	10,00
OHQ	202	10,80
MOP	207	11,06
CE 1	212	11,33
CE 2	227	12,13

Article 2

Prime de transport

À compter du 1^{er} mai 2004, la prime de transport est fixée à 50 €.

Article 3

Accords particuliers

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

Reprise des négociations

L'augmentation prévue à l'article 1^{er} est à valoir sur la revalorisation des salaires de l'année 2004. Les parties conviennent de se revoir à l'initiative de la plus diligente d'entre elles.

Article 5

Extension de l'accord

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Accord du 18 février 2005

[Étendu par arrêté du 29 juin 2005, JO 14 juillet, applicable à compter 1^{er} mars 2005]

Article 1er

Revalorisation des salaires

À compter du 1^{er} mars 2005, les salaires sont revalorisés de 2,5 %, au titre du maintien du pouvoir d'achat en 2004 et d'à-valoir sur l'année 2005. En conséquence, la grille conventionnelle des salaires s'établit comme suit :

Catégorie	Indice	Salaire horaire (en euros)
OM	143	7,83
OS 2	147	8,06
OS 3	152	8,32
OQ 1	161	8,83
OQ 2	172	9,42
OQ 3	187	10,25
OHQ	202	11,07
MOP	207	11,34
CE 1	212	11,61
CE 2	227	12,43

Article 2

À compter du 1^{er} mars 2005, la prime de transport est portée à 52 €.

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

Les parties conviennent de se revoir au mois de septembre 2005 pour discuter des salaires.

Article 5

L'extension du présent accord sera demandée au ministère du travail.

Avenant du 16 septembre 2005

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

Article 1er

Revalorisation des salaires

À compter du 1^{er} octobre 2005, les salaires sont revalorisés de 2,5 %, à titre d'à valoir sur l'année 2005. En conséquence, la conventionnelle des salaires s'établit comme suit :

Catégorie	Indice	Salaire horaire (en euros)
OM	143	8,03
OS 2	147	8,26
OS 3	152	8,53
OQ 1	161	9,05
OQ 2	172	9,66
OQ 3	187	10,51
OHQ	202	11,35
MOP	207	11,62
CE 1	212	11,90
CE 2	227	12,74

Article 2
Prime de transport

Tout accord plus avantageux reste acquis.

Article 3

Les parties conviennent de se réunir à l'initiative de la partie la plus diligente au mois de mars 2006.

Article 4

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives et fera l'objet d'un dépôt à la DDTEEP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Fort-de-France, conformément aux dispositions des articles L. 132-2-2-IV, L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Accord du 31 octobre 2006

[Étendu par arr. 27 mars 2007, JO 5 avr.]

Article 1

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2 % à compter du 1^{er} novembre 2006 et de 2 % à compter du 1^{er} mars 2007.

Toutefois, l'intégralité de l'augmentation, soit 4 %, est appliquée au salaire de l'OM dès le 1^{er} novembre 2006.

En conséquence, la grille de salaire se présente comme suit :

en euros

	Au 1 ^{er} novembre 2006	Au 1 ^{er} mars 2007
OM	8,35	8,35
OS2	8,43	8,59
OS3	8,70	8,87
OQ1	9,23	9,41
OQ2	9,85	10,05
OQ3	10,72	10,93
OHQ	11,58	11,80
MOP	11,85	12,08
CE1	12,13	12,38
CE2	12,99	13,25

Article 2

À compter du 1^{er} novembre 2006, la prime de transport est portée à 53,50 €.

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Accord du 21 décembre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CNATP ;

CAPEB 972.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSTM ;

UGTM-IA.

Article 1 **Salaires**

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2 % à compter du 1^{er} janvier 2008 et de 2 % à compter du 1^{er} juin 2008. La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

en euros

	<i>Au 1^{er} janvier 2008</i>	<i>Au 1^{er} juin 2008</i>
OM	8,52	8,69
OS2	8,76	8,94
OS3	9,05	9,23
OQ1	9,60	9,79
OQ2	10,25	10,46
OQ3	11,15	11,37
OHQ	12,04	12,28
MOP	12,32	12,57
CE1	12,63	12,88
CE2	13,51	13,78

Article 2 **Prime de transport**

À compter du 1^{er} janvier 2008, la prime de transport est portée à 56 €.

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Article 5

Les parties conviennent de se rencontrer au mois de mars 2008, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 16 septembre 2008

[Étendu par arr. 15 déc. 2008, JO 20 déc.]

Article 1 **Salaires**

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2 % à compter du 1^{er} octobre 2008 et de 1,5 % à compter du 1^{er} mars 2009. La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

en euros

	<i>Au 1^{er} octobre 2008</i>	<i>Au 1^{er} mars 2009</i>
OM	8,86	9,00
OS2	9,12	9,26
OS3	9,42	9,56

	Au 1 ^{er} octobre 2008	Au 1 ^{er} mars 2009
OQ1	9,99	10,14
OQ2	10,67	10,83
OQ3	11,60	11,77
OHQ	12,53	12,71
MOP	12,82	13,01
CE1	13,14	13,34
CE2	14,06	14,27

Article 2 **Prime de transport**

À compter du 1^{er} octobre 2008, la prime de transport est portée à 58 €.

Article 3

Il est expressément convenu que de cette augmentation globale de 3,5 %, 2 % sont à valoir sur l'année 2009.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Accord du 3 septembre 2010

[Étendu par arr. 8 mars 2011, JO 16 mars]

Article 1 **Salaires**

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 1 % à compter du 1^{er} septembre 2010.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

	€		€
OM	9.09	OQ3	11.89
OS2	9.35	OHQ	12.84
OS3	9.66	MOP	13.14
OQ1	10.24	CE1	13.47
OQ2	10.94	CE2	14.41

Article 2 **Prime de transport**

À compter du 1^{er} septembre 2010, la prime de transport est portée à 60 €.

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

Les parties conviennent de se revoir en décembre 2010, à l'initiative de la partie patronale.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Accord du 12 juillet 2011

[Étendu par arr. 17 nov. 2011, JO 26 nov.]

Article 1 Salaires

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2,2 % à compter du 1^{er} juillet 2011.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

	€		€
OM	9.29	OQ3	12.15
OS2	9.56	OHQ	13.12
OS3	9.87	MOP	13.43
OQ1	10.47	CE1	13.77
OQ2	11.18	CE2	14.73

Article 2 Prime de transport

À compter du 1^{er} juillet 2011, la prime de transport est portée à 61,50 €.

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

Les parties conviennent de se revoir à partir du 1^{er} octobre 2011, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Accord du 24 janvier 2013

[Étendu par arr. 20 juin 2013, JO 13 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB 972 ;

CNATP 972 ;

SEBTPAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSTM ;

CGTM ;

CGT-FO ;

FT/CGTM-FSM.

Article 1 Salaires

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2 % à compter du 1^{er} février 2013. La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

	€		€
OM	9,48	OQ3	12,39
OS2	9,75	OHQ	13,38
OS3	10,07	MOP	13,70

	€		€
OQ1	10,68	CE1	14,05
OQ2	11,40	CE2	15,02

Article 2 Prime de transport

À compter du 1^{er} février 2013, la prime de transport est portée à 63,00 €.

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

Les parties conviennent de se revoir à partir du mois de juin 2013, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Accord du 24 juin 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSTM ;

CGTM ;

UD CGT-FO ;

FTC/CGTM-FSM.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de la Martinique aux entreprises visées par la convention collective des ouvriers du Bâtiment, Travaux Publics et Annexes de Martinique.

Article 2 Salaires

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 1,3 % à compter du 1^{er} juin 2014.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

	€		€
OM	9,60	OQ3	12,55
OS2	9,88	OHQ	13,55
OS3	10,20	MOP	13,88
OQ1	10,82	CE1	14,23
OQ2	11,55	CE2	15,22

Article 3

La prime de transport est portée à 64,00 €.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 5

Les parties conviennent de se revoir au mois de septembre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Accord du 9 juin 2015

[Étendu par arr. 10 déc. 2015, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEP 972 ;

CNATP 972 ;

SEBTPAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSTM ;

FTC/CGTM-FSM ;

UGTM.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de la Martinique aux entreprises visées par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, Travaux Publics et Annexes de Martinique.

Article 2 Salaires

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 0,5 % à compter du 1^{er} juin 2015.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

	€		€
OM	9,65	OQ3	12,61
OS2	9,93	OHQ	13,62
OS3	10,25	MOP	13,95
OQ1	10,87	CE1	14,30
OQ2	11,61	CE2	15,30

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

Les parties conviennent de se revoir au mois de novembre 2015, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Accord du 26 juillet 2017

[Étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB ;
CNATP ;
SEBTPAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

GFTC ;
CGT FO ;
CSTM ;
CGTM BTP ;
FTC CGTM FSM.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, Travaux Publics et Activités Annexes de Martinique.

Article 2
Salaires

Les salaires des grilles en vigueur sont revalorisés de 1.2 % à compter du 1^{er} août 2017 et de 0.3 % à compter du 1^{er} novembre 2017.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers

	Au 1 ^{er} août 2017	Au 1 ^{er} novembre 2017
OM	9,77	9,80
OS2	10,05	10,08
OS3	10,37	10,40
OQ1	11,00	11,03
OQ2	11,75	11,78
OQ3	12,76	12,80
OHQ	13,78	13,82
MOP	14,12	14,16
CE1	14,47	14,52
CE2	15,48	15,53

Salaires des ETAM

	Au 1 ^{er} août 2017	Au 1 ^{er} novembre 2017
Catégorie A	1 474,74	1479,16
Catégorie B	1 553,06	1557,71
Catégorie C	1 625,53	1630,40
Catégorie D	1 760,12	1765,40
Catégorie E	1 946,49	1952,33
Catégorie F	2 215,68	2222,33

Catégorie G	2 459,00	2466,38
Catégorie H	2 712,67	2720,80

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis

Article 4

Les parties conviennent de se retrouver le 20 septembre 2017 pour la poursuite des négociations.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Accord du 5 avril 2019

[Étendu par arr. 8 mars 2021, JO 20 mars]

Mod. par Accord 23 avril 2020, étendu par arr. 8 mars 2021, JO 20 mars⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC/CGTM-FSM ;

CGTM BTP.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CSTM ;

FTC/ CGTM-FSM ;

CGTM BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Mod. par Accord 23 avril 2020, étendu par arr. 8 mars 2021, JO 20 mars⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC/CGTM-FSM ;

CGTM BTP.

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, Travaux Publics et Activités Annexes de Martinique.

(Ajouté par Accord 23 avr. 2020, non étendu) En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les

signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Salaires

Les salaires des grilles en vigueur sont revalorisés de 0,80 % à compter du 1^{er} avril 2019 et de 0,4 % au 1^{er} juillet 2019, à l'exception des salaires de l'OM et de l'ETAM de catégorie A dont les montants sont fixés dans les grilles ci-dessous.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers

	Au 1 ^{er} avril 2019	Au 1 ^{er} juillet 2019
OM	10,05	10,05
OS2	10,16	10,20
OS3	10,48	10,53
OQ1	11,12	11,16
OQ2	11,87	11,92
OQ3	12,90	12,95
OHQ	13,93	13,99
MOP	14,27	14,33
CE1	14,64	14,69
CE2	15,65	15,72

Salaires des ETAM

	Au 1 ^{er} avril 2019	Au 1 ^{er} juillet 2019
Catégorie A	1 525,00	1 525,00
Catégorie B	1 570,17	1 576,45
Catégorie C	1 643,44	1 650,02
Catégorie D	1 779,52	1 786,64
Catégorie E	1 967,95	1 975,82
Catégorie F	2 240,11	2 249,07
Catégorie G	2486,11	2 496,06
Catégorie H	2 742,77	2 753,54

Article 3

Modalités d'application

Il est expressément précisé que ces revalorisations s'appliquent à tous les salariés ouvriers ou Etam, y compris dans le cas où leur salaire serait supérieur au minimum conventionnel des grilles ci-dessus, sans, toutefois, se cumuler avec les revalorisations négociées ou décidées au sein de l'entreprise.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis

Article 5

Les parties conviennent de se retrouver le 3 mai 2019 pour la poursuite des négociations.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

Accord du 17 janvier 2020

[Étendu par arr. 8 mars 2021, JO 20 mars]

Mod. par Accord 23 avril 2020, étendu par arr. 8 mars 2021, JO 20 mars⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC/CGTM-FSM ;

CGTM BTP.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB ;

CNATP ;

SEBTPAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT FO ;

CSTM ;

CGTM BTP ;

FTC CGTM FSM.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Mod. par Accord 23 avril 2020, étendu par arr. 8 mars 2021, JO 20 mars⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC/CGTM-FSM ;

CGTM BTP.

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, Travaux Publics et Activités Annexes de Martinique.

(Al. ajouté par Accord 23 avr. 2020, non étendu) En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Salaires

Les salaires des grilles en vigueur sont revalorisés de 1,20 % à compter du 1^{er} février 2020. En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers (en €)

	Au 1 ^{er} février 2020			Au 1 ^{er} février 2020
OM	10,17		OQ3	13,11
OS2	10,32		OHQ	14,16
OS3	10,66		MOP	14,50
OQ1	11,29		CE1	14,87
OQ2	12,06		CE2	15,91

Salaires des ETAM (en €)

	Au 1 ^{er} février 2020			Au 1 ^{er} février 2020
Catégorie A	1 543,30		Catégorie E	1 999,53
Catégorie B	1 595,37		Catégorie F	2 276,06
Catégorie C	1 669,82		Catégorie G	2 526,01
Catégorie D	1 808,08		Catégorie H	2 786,58

Article 3

Prime de transport

À compter du 1^{er} février 2020, la prime de transport est portée à 65 euros.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis

Article 5

Les parties conviennent de reprendre les discussions sur les salaires au mois de juin 2020. Elles se retrouveront au mois de mars 2020 sur les autres questions relatives à la convention collective. Les rencontres se tiendront à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandé au Ministre du Travail.

Accord du 27 octobre 2021

[Étendu par arr. 13 janv. 2022, JO 27 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB ;
CNATP ;
SEBTPAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CGT FO ;
CSTM ;
CGTM BTP ;
FTC CGTM FSM.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, Travaux Publics et Activités Annexes de Martinique.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Salaires

Les salaires des grilles du protocole d'accord du 17 janvier 2020 modifié par l'accord du 23 avril 2020 sont revalorisés de 2 % à compter du 1^{er} novembre 2021.

Article 3

Un supplément revalorisation de 1,5 % est appliqué aux catégories OM, OS2 ainsi qu'à l'ETAM (A) sur la base du protocole du 23 avril 2020.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers (en €) :

	Au 1 ^{er} novembre 2021
OM	10,53
OS2	10,68
OS3	10,87
OQ1	11,52
OQ2	12,30
OQ3	13,37
OHQ	14,44
MOP	14,79
CE1	15,17
CE2	16,23

Salaires des ETAM (en €) :

	Au 1 ^{er} novembre 2021
Catégorie A	1 597,32
Catégorie B	1 627,28
Catégorie C	1 703,22
Catégorie D	1 844,24
Catégorie E	2 039,52
Catégorie F	2 321,58
Catégorie G	2 576,53
Catégorie H	2 842,31

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis

Article 5

Les parties conviennent de reprendre les discussions sur les salaires au mois de février 2022. Les rencontres se tiendront à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

Accord du 13 juillet 2022

[Étendu par arr. 18 oct. 2022, JO 4 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;
CNATP 972 ;
CAPEB 972.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFTC ;
CSTM ;
FTC/ CGTM-FSM ;
CGTM BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, Travaux Publics et Activités Annexes de Martinique.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Salaires

Les salaires des grilles du protocole d'accord du 27 octobre 2021 sont revalorisés de 4 % à compter du 1^{er} juillet 2022. Il est également tenu compte de la revalorisation du SMIC intervenue le 1^{er} mai 2022.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers (en €)

	Au 1 ^{er} juillet 2022
OM	11.28
OS2	11.28
OS3	11.30
OQ1	11.98
OQ2	12.79
OQ3	13.90
OHQ	15.02
MOP	15.38
CE1	15.78
CE2	16.88

Salaires des ETAM (en €)

	Au 1 ^{er} juillet 2022
Catégorie A	1 661.21
Catégorie B	1 692.37
Catégorie C	1 771.35
Catégorie D	1 918.01
Catégorie E	2 121.10
Catégorie F	2 414.44
Catégorie G	2 679.59
Catégorie H	2 956.00

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis

Article 4

Les parties conviennent de reprendre les discussions sur les salaires au mois de novembre 2022. Les rencontres se tiendront à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

Accord du 9 août 2023

[Étendu par arr. 6 nov. 2023, JO 25 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CAPEB 972 ;

CNATPP ;

FFB Martinique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC/ CGTM-FSM ;

CGTM BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, Travaux Publics et Activités Annexes de Martinique.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Salaires

Les salaires des grilles du protocole d'accord du 13 juillet 2022 sont revalorisés de + 3.5 % à compter du 1^{er} juillet 2023. Il est également tenu compte des revalorisations du SMIC intervenues entre les deux dates susmentionnées.

De plus, une revalorisation complémentaire est accordée aux catégories suivantes :

— OS2 : + 0.25 % soit une revalorisation globale de 3.75 %

— OS3 : + 0.5 % soit une revalorisation globale de 4,00 %

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers (en €)

	Au 1 ^{er} juillet 2023
OM	11.92
OS2	11.95
OS3	11.98
OQ1	12.40
OQ2	13.24
OQ3	14.39
OHQ	15.55
MOP	15.92
CE1	16.33
CE2	17.47

Salaires des ETAM (en €)

	Au 1 ^{er} juillet 2023
Catégorie A	1 808.35
Catégorie B	1 812.72
Catégorie C	1 833.35
Catégorie D	1 985.14
Catégorie E	2 195.34
Catégorie F	2 498.95
Catégorie G	2 773.38
Catégorie H	3 059.46

Article 3

Prime de transport

La prime de transport est revalorisée de 5 € soit 70 euros par mois à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis

Article 5

Révision des conventions collectives

Les partenaires sociaux s'engagent à réviser les conventions collectives et conviennent d'une première rencontre le mercredi 4 octobre 2023.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

Accord du 29 août 2024

[Étendu par arr. 20 nov. 2024, JO 5 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB 972 ;
CNATP ;
FFB Martinique ;
FRBTP MART SEBTPAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CSTM ;
FTC/ CGTM-FSM ;
CGTM BTP ;
CGT-FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du Bâtiment, Travaux Publics et Activités Annexes de Martinique.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Salaires

Les salaires des grilles du protocole d'accord du 9 août 2023 sont revalorisés de + 2.3 % à compter du 1^{er} août 2024.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers (en €) :

	Au 1 ^{er} août 2024
OM	12,19
OS2	12,22
OS3	12,26
OQ1	12,69
OQ2	13,54
OQ3	14,72
OHQ	15,91
MOP	16,29
CE1	16,71
CE2	17,87

Salaires des ETAM (en €) :

	Au 1 ^{er} août 2024
Catégorie A	1 849,94
Catégorie B	1 854,41

	Au 1 ^{er} août 2024
Catégorie C	1 875,52
Catégorie D	2 030,80
Catégorie E	2 245,83
Catégorie F	2 556,43
Catégorie G	2 837,17
Catégorie H	3 129,83

Article 3 **Prime de transport**

La prime de transport est revalorisée de 5,00 € soit 75,00 euros par mois à compter du 1^{er} août 2024.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis

Article 5 **Point nécessitant la révision des conventions collectives et revoyure**

Les partenaires sociaux conviennent d'une rencontre le jeudi 7 novembre 2024.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

Frais de mission et de déplacement

Accord du 24 juin 2014

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSTM ;

CGTM ;

UD CGT-FO ;

FTC/ CGTM-FSM

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les parties signataires approuvent la délibération du Conseil d'Administration du Groupe BTPR tendant, au regard des difficultés et du coût des transports aux Antilles françaises et en Guyane, à fixer les frais de déplacement et de mission des administrateurs du Groupe BTPR sur une base forfaitaire, à savoir :

Vacation : 40,00 €

Déplacement forfaitaire (domicile/lieu de réunion ou aéroport) : 40,00 €

Forfait repas (midi, de 11:00 à 14:00 ; soir, de 18:00 à 21:00) : 40,00 €

Forfait hébergement : 138,00 €

Forfait perte de gain (demi-journée) : 60,00 €

Article 2

Les indemnités seront versées à l'administrateur lorsque l'institution n'aura pas pris directement en charge les dépenses concernées.

Article 3

Ce régime indemnitaire entre en application avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014.

Article 4

Le présent protocole d'accord sera communiqué au Président du Groupe BTPR à la diligence du SEBTPAM.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Retraite et prévoyance

Avenant du 19 juillet 1976

[Étendu par arr. 13 mai 1977, JO 19 juin]

Art. 1^{er}.- Il est institué un régime de prévoyance dont le règlement est celui prévu par la CRPBTP en date du 28 janvier 1975

Art. 2.- Ce régime est géré par la CRPBTP, 1 rue Frébault, Pointe-à-Pitre.

Art. 3.- (V. art. 28 a) de la Convention Collective)

Avenant du 19 janvier 1982

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicats des entrepreneurs en bâtiment, travaux publics et annexes de Martinique (SEBTAM) ;

Syndicat interprofessionnel des artisans et petites entreprises du bâtiment (SIAPEB).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Confédération générale du travail de la Martinique (CGTM) ;

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO) ;

Centrale démocratique martiniquaise des travailleurs (CDMT).

Considérant que la Convention Collective des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics du Département de la Martinique a institué en faveur des ouvriers compris dans son champ d'application un régime de prévoyance qui est celui géré par la Caisse de Retraite et de Prévoyance des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics (C.R.P.-B.T.P.) ;

Considérant que le bénéfice et l'amplitude des avantages prévus par ce régime sont pour partie fonction du nombre de points acquis par les mêmes ouvriers auprès du régime de retraite qui leur est applicable ;

Considérant à cet égard que si, à la Martinique, l'institution désignée pour assurer la gestion du régime de retraite prévu par l'Accord interprofessionnel du 28 février 1973 est la C.M.G.R.R., il revêt un intérêt évident à ce que ce rôle soit dévolu pour les entreprises et pour les ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics à la C.R.P.-B.T.P. qui est leur caisse professionnelle par vocation ;

Considérant que rien ne justifie que la condition de cette catégorie de salariés diffère de celle qui est la leur dans les départements de la Guadeloupe et de la Guyane où la C.R.P.-B.T.P. gère simultanément les régimes complémentaires de retraite et de prévoyance des ouvriers de la profession ;

Les parties signataires de la Convention Collective des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics de la Martinique décident que :

Article 1

Les entreprises qui exercent une activité comprise dans le champ d'application de la Convention collective des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics de la Martinique doivent pour l'application de l'Accord de retraite du 28 février 1973 rejoindre leur Caisse professionnelle par vocation, la Caisse de Retraite et de Prévoyance des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics (C.R.P.-B.T.P.).

Article 2

La C.R.P.-B.T.P. devra dans toute la mesure du possible passer, pour l'application du présent avenant, toutes conventions utiles en vue de :

- charger la C.M.G.R.R., ou à défaut tout organisme approprié, du recouvrement des cotisations qui lui sont dues dans le département de la Martinique, de même que l'information de ses ressortissants dans ce même département,*
- conserver aux ressources financières ainsi recouvrées une affectation en priorité locale.*

Article 3

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant entreront en application au premier jour du trimestre civil suivant leur extension par Arrêté Ministériel.

Avenant du 2 mars 1990

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CGC.

Les parties signataires de l'accord interprofessionnel de retraite conclu le 28 février 1973 pour le département de la Martinique,

- suite à la demande des parties signataires de la convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Martinique, par avenant à ladite convention en date du 19 janvier 1982, tendant à obtenir la possibilité pour les entreprises de ce secteur d'adhérer à la caisse de retraite et de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics des Antilles et de la Guyane française (C.R.P.-B.T.P.) ;

- suite à l'avis favorable émis par la commission paritaire de l'accord du 8 décembre 1961,

conviennent d'autoriser le secteur du bâtiment et des travaux publics visé aux sections 33 et 34 de la nomenclature des activités économiques de l'I.N.S.E.E. à adhérer à la C.R.P.-B.T.P. pour l'exécution des obligations incombant aux entreprises de ce secteur pour la retraite complémentaire de leur personnel.

En conséquence, l'avenant à l'accord du 28 février 1973 est modifié en ce sens et les entreprises du bâtiment et des travaux publics ne font plus partie de cet avenant.

L'extension de la présente décision sera demandée conformément aux règles normales de cette procédure.

Accord du 19 novembre 2009

[Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc.]

Article 1

Sur proposition de l'Intersyndicale des Ouvriers du BTP, seront représentés aux Conseils d'Administration des Caisses de Retraite et de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics des Antilles et de la Guyane Française, les Syndicats suivants :

— Confédération Générale du Travail de la Martinique (CGTM)

— Centrale Syndicale des Travailleurs Martiniquais (CSTM)

— Fédération des Travailleurs de la Construction, affiliée à la CGTM-FSM (FTC-CGTM-FSM)

— Force Ouvrière (FO)

Article 2

Le présent accord sera notifié aux Caisses concernées.

Article 3

L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du travail

Accord du 13 novembre 2024

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFB Martinique ;

FRBTPM ;

CAPEB Martinique ;

CNATP Martinique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FTC/ CGTM-FSM ;

CGTM BTP ;

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 salariés, contre décharge, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur, y compris en cas de changement d'organisme. Cette notice précise notamment les garanties dont ils bénéficient et leurs modalités d'application.

L'employeur est également tenu d'informer préalablement par écrit contre décharge, ses salariés de toute réduction des garanties (cela concerne le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité).

Titre II **Dispositions relatives aux cotisations**

Article 5 **Cotisations**

Toute entreprise relevant du présent accord doit verser à un organisme habilité, visé à l'article 3 une cotisation minimale à sa charge exclusive pour la couverture prévoyance de ses Ouvriers et/ou ETAM, dans les conditions suivantes :

5.1 **Assiette**

L'assiette des cotisations dues par l'entreprise au titre du présent accord est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois n'entrent pas dans l'assiette de ces cotisations :

- les indemnités de fin de carrière dues aux Ouvriers et/ou ETAM en application des obligations légales de l'employeur et des différents accords conventionnels applicables dans le bâtiment et les travaux publics et activités annexes des Antilles française et Guyane ;
- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations :

- le montant total des indemnités versées par la caisse congés payés BTP dont elle relève ;
- le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif).

5.2 **Période de cotisation**

Pour tout Ouvrier et/ou ETAM, les cotisations sont dues par l'entreprise aussi longtemps qu'il y a versement du salaire ou d'indemnités entrant dans l'assiette des cotisations définie à l'article 5.1, et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

5.3

Taux

La fraction minimale de cotisation à la charge exclusive de l'entreprise est de 1,274 %. Elle inclut 0,573 % de cotisation au titre de l'indemnité de fin de carrière.

La cotisation à la charge exclusive de l'entreprise est complétée par une cotisation à la charge des Ouvriers et/ou ETAM. À la condition que l'entreprise respecte son obligation de cotisation minimale à sa charge en application du présent titre, le précompte par l'entreprise des cotisations salariales en vue de leur versement à l'organisme d'assurance s'impose aux salariés.

Après intégration de la cotisation à charge des Ouvriers et/ou ETAM, l'entreprise est invitée, pour la mise en œuvre des garanties minimales définies au titre III, à conclure auprès de l'organisme assureur de son choix (tel que visé à l'article 3) sur la base des taux de cotisation de référence suivants :

Régime de prévoyance des Ouvriers et des ETAM	Taux de cotisation de référence	Dont cotisation minimale à charge de l'employeur
Total :	1,75 %	1,274 %
Dont au titre :		
- de l'indemnité de fin de carrière :	0,573 %	0,573 %

5.4

Garanties entrant dans la couverture de prévoyance financée par l'entreprise

La cotisation de l'entreprise est destinée à financer la couverture des risques décès, invalidité et incapacité, incapacité de travail d'une durée supérieure à 90 jours et indemnités de fin de carrière.

5.5

Autres dispositions relatives aux cotisations

Dans l'hypothèse où une entreprise ne respecte pas son obligation de cotisation minimale, ses salariés peuvent obtenir, de plein droit et dans un délai de 5 ans, le remboursement des cotisations salariales de prévoyance qui leur ont été précomptées, à hauteur de l'insuffisance de cotisation de prévoyance prise en charge par l'entreprise. Cette insuffisance correspond à la différence entre la cotisation minimale à laquelle l'entreprise est tenue en application de l'article 5.3 et la cotisation qu'elle a effectivement prise en charge.

Titre III

Dispositions relatives aux garanties de prévoyance

Article 6

Garanties minimales

Les articles 7 à 20 du présent accord définissent les garanties minimales de prévoyance que chaque entreprise doit procurer à ses Ouvriers et/ou ETAM dans le cadre de leur couverture de prévoyance.

La date d'ouverture des droits aux prestations, sous réserve des exceptions éventuellement prévues dans les articles 7 à 20 ci-après, est fixée :

- à la date d'entrée en application du présent accord ;
- ou, pour les droits aux prestations issus d'un avenant au présent accord, à la date d'entrée en application dudit avenant.

Le bénéfice des prestations est fixé à la date d'entrée dans l'entreprise.

Article 7

Conditions d'ouverture des droits - Fait générateur - Niveau de garantie applicable

7.1

Conditions d'ouverture des droits

À l'exception de l'indemnité de fin de carrière qui fait l'objet de conditions d'ancienneté spécifiques, les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout Ouvrier et/ou ETAM employé par une entreprise du bâtiment ou des travaux publics et activités annexes dans le champ de cet accord, à condition qu'au jour du fait générateur, il ait acquis :

- soit 3 mois d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics et activités annexes

dans le champ de cet accord au cours des 12 derniers mois de travail ;

- soit 5 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics et activités annexes dans le champ de cet accord.

Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées lorsque le fait générateur est couvert par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

7.2

Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation ;
- la date de la liquidation des droits à retraite AGIRC-ARRCO pour la garantie d'indemnité de fin de carrière.

7.3

Niveau de garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions du présent accord, applicables à la date du fait générateur.

Article 8

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs Ouvriers et/ou ETAM de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime sont maintenues, sans contrepartie de cotisation :

- concernant les indemnités de fin de carrière, dans les conditions définies à l'article 20 ;
- concernant les autres garanties, aux conditions définies aux articles 8.1 à 8.3 ci-après :
 - en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
 - en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
 - pour les Ouvriers et/ou ETAM en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

8.1

Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout Ouvrier et/ou ETAM, sans contrepartie de cotisation :

— temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue en tenant compte des deux derniers paragraphes du présent article :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien Ouvrier et/ou ETAM atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° 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'assu-

rance 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 différés 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 générateur, dès lors que les conditions d'attribution des droits sont réunies ;*
- jusqu'au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies.*

13.2

Modalités de versement des rentes

Les rentes qui prennent naissance consécutivement au décès de l'Ouvrier et / ou de l'ETAM sont versées d'avance (terme à échoir) ; les rentes qui font suite à une invalidité du participant sont versées à terme échu.

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le premier versement doit intervenir au plus tard :

- dans les 30 jours qui s'ensuivent, pour les rentes en cas de décès ;*
- avant la fin du premier terme, pour les rentes en cas d'invalidité.*

Article 14

Risques couverts

Sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions d'ouverture des droits, les Ouvriers et/ou ETAM ou leurs ayants droit au titre du présent régime de prévoyance bénéficient des avantages suivants :

- *en cas de décès de l'Ouvrier et/ou ETAM :*
 - versement d'un capital en cas de décès,*
 - versement d'une rente au conjoint survivant,*
 - versement d'une rente d'éducation aux enfants ;*
- *en cas de maladie ou accident entraînant une incapacité de travail supérieure à trois mois de l'Ouvrier et/ou ETAM versement d'une indemnité journalière ;*
- *versement d'une rente en cas d'invalidité.*

En outre, le présent accord conduit à verser aux Ouvriers et/ou ETAM, remplissant les conditions spécifiques à cette prestation, une indemnité de fin de carrière au moment de la liquidation de leurs droits à la retraite.

Article 15

Capital décès

En cas de décès de l'Ouvrier et/ou ETAM quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fonction de la composition familiale appréciée au jour du décès. Ce capital est défini comme suit :

- lorsque l'Ouvrier et/ou ETAM avait un conjoint : 10 000 SR ;*
- à défaut, si l'Ouvrier et/ou ETAM était célibataire, veuf ou divorcé : 2 000 SR.*

Ce capital est majoré de :

- 2 500 SR par enfant, pour un ou deux enfants de l'Ouvrier et/ou ETAM à charge ;*
- 5 000 SR par enfant, pour trois enfants de l'Ouvrier et/ou ETAM ou plus à charge.*

Article 16

Rente au conjoint survivant

16.1

Rente initiale

En cas de décès de l'Ouvrier et/ou ETAM, non provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé une rente au conjoint survivant. Le montant annuel de la rente est égal à 12 % de S.

Pour ce calcul, S ne pourra être inférieur à 10 000 SR.

Le montant de la rente initiale est calculé de manière à ce que le conjoint dispose d'une ressource totale égale à 12 % de S, en cumulant la rente initiale et l'éventuelle pension dont il bénéficie au titre du régime de retraite AGIRC-ARRCO.

Cette rente sera versée pendant la période délimitée par la date du décès de l'Ouvrier et/ou ETAM et la plus tardive des dates suivantes :

- la date à laquelle le conjoint a atteint son 55^{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 complément de celle versée par la Sécurité sociale.

Le montant de cette rente sera majoré de 50 % par enfant à charge selon la définition figurant à l'article 9.2.

Pour ce calcul, S ne pourra pas être inférieur à 10 000 SR.

19.2

Rente en cas d'incapacité permanente suite à accident du travail ou maladie professionnelle

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est versé à l'Ouvrier et/ou ETAM une rente en complément de celle qui est versée par la Sécurité sociale en fonction du taux d'incapacité. Cette rente est variable selon le taux d'incapacité T fixé par la Sécurité sociale :

- pour un taux d'incapacité compris entre 33 % et 50 %, la rente versée est égale à :

$[(1,9 \times T) - 35 \%] \times S$ – 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 différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage ne font pas obstacle à ce droit. Le montant de cette indemnité est égal à celui défini à l'article 20.2, duquel est déduit le montant de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) ou de rupture conventionnelle qu'il a perçue à l'issue de sa dernière période d'emploi. Cette déduction ne peut conduire l'Ouvrier et/ou ETAM justifiant d'une durée totale d'affiliation de 20 ans ou plus à ce régime de prévoyance, à percevoir une indemnité inférieure à 800 SR.

L'Ouvrier et/ou ETAM a également droit à une indemnité de fin de carrière dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, lorsqu'il liquide ses droits à retraite immédiatement après son licenciement (ou suite à rupture conventionnelle) d'une entreprise relevant de cet accord.

20.5

Obligation d'assurance et de constitution d'un fonds des indemnités de fin de carrière

L'entreprise est tenue de recourir à un organisme assureur pour garantir les droits prévus aux articles 20.1 à 20.4. L'entreprise s'assure que l'organisme assureur a constitué un fonds exclusivement dédié aux indemnités de fin de carrière, ci-après désigné sous l'intitulé «fonds des indemnités de fin de carrière», qui respecte les règles suivantes :

- le «fonds des indemnités de fin de carrière» est crédité par :

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 **Dénonciation-révision**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail avec un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Avenant du 9 janvier 2025

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTPM ;

CAPEB Martinique ;

CNATP Martinique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGTM FSM ;

CGTM BTP ;

CFTC.

Résolution

Les parties signataires de l'Accord collectif du 13 novembre 2024 instituant le régime de prévoyance des Ouvriers et des ETAM du BTP et activités annexes de Guadeloupe, Martinique et Guyane précisent qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence de quoi, lesdites parties réitèrent leur demande d'extension de l'accord collectif du 13 novembre 2024 instituant le régime de prévoyance des Ouvriers et des ETAM du BTP de Guadeloupe, Martinique et Guyane.

Prime de vie chère

Accord du 12 mai 2009

[Étendu par arr. 13 oct. 2009, JO 21 oct.]

Article 1

Application de l'accord régional interprofessionnel sur les rémunérations des salaires du secteur privé de la Martinique

Les organisations patronales s'engagent à respecter l'intégralité des mesures de prime exceptionnelle de vie chère de l'accord régional interprofessionnel en date du 11 mars 2009 avec les précisions suivantes :

— L'effectif moyen mensuel des entreprises sera calculé sur la base de l'année 2008 et en application de la grille de ventilation des contreparties pour la prime de 200 euros annexée à l'accord du 11 mars 2009.

— Pour le régime des salaires supérieurs à 1,4 smic, les taux de 4 % et 2 % seront appliqués au salaire mensuel de base au 31 décembre 2008.

— La prime de vie chère n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés, des autres primes (13^{ème} mois, ancienneté, etc...) ni dans le calcul des heures supplémentaires.

Article 2

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 3

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Titre de travail simplifié

Accord du 30 avril 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CNATP ;

CAPEB 972.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CSTM ;

CGTM ;

FTC/ CGTM - FSM.

il a été préalablement exposé ce qui suit :

Le secteur du BTP est frappé, en Martinique, depuis près de 5 ans, par une crise sans précédent qui a entraîné un recul de 30 % de l'activité, des centaines de licenciements et de liquidations d'entreprises.

Face à cette situation, les partenaires sociaux de la profession ont mené des actions communes visant à obtenir des autorités l'adoption de mesures concertées pour une relance de l'activité. Dans le cours de ces démarches, ils ont également souligné, devant les représentants de l'Etat et des collectivités territoriales, l'impérieuse nécessité d'une meilleure régulation du marché de la construction et, notamment, d'une lutte déterminée contre le travail illégal et toutes les pratiques visant à contourner le cadre légal et conventionnel de l'activité salariée dans le BTP ou à fausser la concurrence entre les entreprises.

Ils considèrent que la mise en place d'un Titre de Travail Simplifié, spécifique au BTP et à la gestion duquel la profession serait associée par l'intermédiaire de sa caisse de congés payés, constituerait, à la fois, un moyen efficace de prévention du travail illégal et un outil de simplification administrative au bénéfice des petites entreprises en même temps qu'un indiscutable soutien à l'emploi.

En conséquence, les parties arrêtent ce qui suit :

Article 1

Dans le cadre de la convention n° 12-DDSJ-001 du 17 décembre 2012, passée entre le Conseil Régional de Martinique et le SEBTPAM pour l'accompagnement des organisations professionnelles et syndicales dans l'organisation d'une table ronde pour la régulation et la relance de l'activité du BTP en Martinique, un volet sera consacré à la mise en place d'un Titre de Travail Simplifié spécifique au BTP.

Article 2

Les signataires demandent au Conseil Régional et à l'État de pourvoir au financement des études préalables ou expérimentations nécessaires à ce projet et d'en soutenir la réalisation sur le terrain législatif et réglementaire.

Contrat de Génération

Accord du 24 juin 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSTM ;

CGTM ;

UD CGT-FO ;

FTC/ CGTM-FSM.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

*Les parties signataires rappellent qu'elles ont exprimé à diverses reprises leur inquiétude face au vieillissement de la population salariée du secteur du BTP et qu'elles ont exprimé leur conviction que le travail illégal, en préca-
risant l'emploi, diminuait l'attractivité des métiers de la construction pour les jeunes et, particulièrement, pour les
jeunes femmes. Elles ont proposé, dans le cadre de la convention entre Conseil Régional et le SEBTPAM, plusieurs
mesures pour faire face à ce problème, notamment une charte de déontologie de la commande publique, un dispo-
sitif d'insertion centré autour d'un TTS-BTP et la mise en place d'un observatoire dont une des toutes premières
missions consisterait à effectuer un diagnostic du vieillissement de la population salariée du BTP, de ses consé-
quences et des moyens d'y remédier.*

*Elles constatent que le contrat de génération, mis en place par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013, pourrait
constituer un outil efficace qui viendrait s'intégrer au dispositif d'insertion qu'elles préconisent et elles sont donc
convenues d'ouvrir des négociations sur les modalités d'application en Martinique du contrat de génération.*

Article 1

Le champ d'application du présent accord est le territoire de la Martinique.

Article 2

*Les parties signataires s'accordent pour confier à l'Observatoire Social, Économique et Technologique du BTP le
diagnostic préalable prévu aux articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du Code du travail.*

Article 3

*Les parties signataires décident de se retrouver au mois de septembre pour mettre en place un groupe de suivi et
le calendrier des rencontres sur ce projet.*

Congés pour événements familiaux

Accord du 12 octobre 2017

[Étendu par arr. 29 avr. 2019, JO 3 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEBTPAM ;
CNATP 972 ;
CAPEB 972.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSTM ;
UD CGT-FO ;
FTC/ CGTM-FSM ;
CGTM BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Les parties décident de mettre à jour les dispositions conventionnelles aux congés pour événements familiaux, en tenant compte, notamment, de l'évolution des dispositions figurant aux articles L. 3142-1 et suivants du Code du travail.

Elles rappellent que ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Leur durée ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel.

Le tableau ci-après sera appliqué à compter du 1^{er} novembre 2017.

Événement	Nombre de jours
Mariage	4
Pacs	4
Mariage enfant	2
Naissance ou adoption	3
Décès enfant	5
Décès conjoint	4
Décès père ou mère	4
Décès frère ou sœur	3
Décès beau-père ou belle-mère	3
Décès beau-frère ou belle-sœur	1
Décès grand-père, grand-mère ou autre aïeul	2
Décès petits-enfants	1
Annonce survenue handicap chez un enfant	2

Les accords d'entreprise plus favorables demeurent acquis.

