

# Bâtiment et travaux publics - Réunion

IDCC 771

## INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES

### Convention collective du 9 mai 1974

[Étendue par arrêté du 4 août 1975, JO 15 août 1975]

#### Signataires :

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

Syndicat général des industries des travaux publics et du bâtiment de la Réunion (SGITPBR).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Confédération générale des cadres (CGC) ;

Confédération générale des travailleurs réunionnais (CGTR) ;

Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

Union départementale Force ouvrière (UDFO).

### Dispositions générales

#### Titre I

##### Article 1

##### Champ territorial et professionnel d'application

Sont soumis à la présente convention les ingénieurs, assimilés et cadres et les entreprises relevant des organisations syndicales qui en sont signataires, liés par un contrat de travail et exerçant dans le département de la Réunion une activité « Bâtiment et travaux publics ».

##### Article 2

##### Définition des ingénieurs, assimilés et cadres

Ressortissent à la présente convention les ingénieurs, assimilés et cadres (IAC) définis à l'annexe I de la présente convention concernant les classifications professionnelles.

##### Article 3

##### Définition des entreprises du bâtiment

Sont entreprises et chantiers de bâtiment et travaux publics au sens de l'article 1<sup>er</sup> ceux qui relèvent du décret du 30 avril 1949 sur la réglementation des congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

##### Article 4

##### Objet

La présente convention règle les rapports et conditions de travail entre IAC et les entreprises du bâtiment et des travaux publics, tels que les uns et les autres sont définis aux articles 2 et 3 ci-dessus.

Les dispositions de la présente convention collective ne peuvent, en aucun cas, être la cause d'une réduction ou d'une suppression des avantages acquis individuellement par les IAC en fonctions.

#### Titre II Engagement

##### Article 5

Chaque engagement sera confirmé par une lettre ou contrat d'engagement, conforme au modèle figurant en annexe <sup>(1)</sup>, mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente convention et précisant la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification et ses appointements tels qu'ils sont définis respectivement aux annexes

(I)

*Modèle de lettre d'engagement*

Raison sociale et adresse de l'entreprise :  .....  .....	Date.....  M. ....  (Nom, prénoms, adresse.)
--	--

Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous confirmer ci-après les conditions de votre engagement au service de notre entreprise.

Le présent engagement est fait aux conditions générales de la convention collective régionale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux publics en date du..... et du règlement intérieur de l'entreprise :

- 1<sup>o</sup> Vous entrerez dans notre entreprise le .....
- 2<sup>o</sup> Vous serez employé en qualité de .....,  
(position ....., échelon ....., catégorie .....),
- 3<sup>o</sup> Vos appointements seront de .....,  
(horaire correspondant : .....)
- 4<sup>o</sup> Votre résidence sera à .....
- 5<sup>o</sup> Votre période d'essai est fixée à .....
- 6<sup>o</sup> Conditions particulières :.....

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre en nous retournant la copie ci-jointe et après avoir porté au bas de la mention "Lu et approuvé", suivie de votre signature.

Veuillez agréer,...

I et II de la présente convention.

#### Article 6

Il sera remis à tout IAC en service au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention une lettre conforme au modèle figurant en annexe comportant, outre les précisions prévues à l'article précédent, l'indication de la date primitive d'entrée dans l'entreprise et la date depuis laquelle il occupe la fonction qui lui est confirmée par ladite lettre <sup>(2)</sup>.

(2)

Modèle de lettre de régularisation d'engagement

Raison sociale et adresse de l'entreprise :  .....  .....	Date .....  M. ....  (Nom, prénom, adresse.)
--	--

Monsieur,

En vertu de la mise en application de la convention collective régionale de travail concernant les ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux publics en date du....., nous vous confirmons, ci-dessous, les conditions de votre collaboration au service de notre entreprise.

Cette collaboration sera dorénavant soumise aux conditions générales de la convention collective du ....., et du règlement intérieur de l'entreprise.

1<sup>o</sup> Vous êtes au service de notre entreprise depuis le ....., et vous y occupez l'emploi de ..... depuis le ....., ce qui correspond à la position, échelon....., catégorie.....

- 2<sup>o</sup> Vos appointements sont de .....,  
(horaire correspondant.....).
- 3<sup>o</sup> Votre résidence est fixée à .....
- 4<sup>o</sup> Conditions particulières .....

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre en nous retournant la copie ci-jointe et après avoir porté au bas de la page la mention "Lu et approuvé", suivie de votre signature.

Veuillez agréer,...

#### Article 7

Toute modification de contrat sera l'objet d'une notification écrite. Si la modification n'est pas acceptée par l'IAC, son refus, confirmé par écrit dans les huit jours de la notification, sera considéré comme comportant licenciement et réglé comme tél.

---

## Période d'essai

### Article 8

Tout engagement des IAC est soumis à une période d'essai. La durée de celle-ci sera précisée lors de la lettre ou du contrat d'engagement prévus à l'article 5. La période d'essai sera au minimum de trois mois, au maximum de six mois.

### Article 9

Pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est ainsi fixée :

Après le premier mois : une semaine ;

Après le troisième mois : deux semaines ;

Après le quatrième mois : trois semaines ;

Après le cinquième mois : quatre semaines.

Le préavis en période d'essai donne droit à l'IAC de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 12. ci-après.

Toutefois, les frais de voyage métropole—Réunion seront remboursés à l'entreprise soit par l'IAC qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, soit par le nouvel entrepreneur qui réembauche sur place l'IAC.

## Titre III Résiliation du contrat de travail

### Article 10 Modalités

La résiliation du contrat de travail par l'IAC sera notifiée par un document écrit , daté et signé, c'est-à-dire :

Soit par une note remise de la main à la main signée par la partie qui la recevra ;

Soit par un pli recommandé dont la date de remise constituera la date de notification de la dénonciation du contrat.

Ce document se référera, s'il y a lieu, aux stipulations de la lettre d'engagement ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières, notamment de celle prévue par l'article 11 ci-après. Elle rappellera la fonction exercée dans l'entreprise et la durée du préavis qui lui est applicable.

Toutefois, les frais de voyage aller-retour avec la métropole dont l'IAC peut bénéficier par contrat seront déterminés prorata temporis de la période en cours, à la date de la réalisation du contrat de travail.

Sous réserve de l'application des trois alinéas précédents, le licenciement est effectué dans les conditions prévues par la loi n° 73-580 du 13 juillet 1973 et par le décret n° 73-803 du 10 août 1973.

### Préavis en dehors de la période d'essai

### Article 11 Durée

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis, dit aussi "délai-congé", est fixée à trois mois quelle que soit la partie qui dénonce le contrat de travail.

Toutefois, ce délai est réduit à :

Deux mois pour les IAC ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre six mois et deux ans ;

Un mois pour les IAC ayant moins de six mois d'ancienneté départ dans l'entreprise.

Lorsque le licenciement est provoqué par une faute grave de l'intéressé, le préavis et l'indemnité de licenciement ou celle de départ ne sont pas dus.

### Article 12 Absences pour rechercher du travail

Pendant la période de préavis, les IAC ont droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant cinquante heures par mois, prises en une ou plusieurs fois (en principe deux heures par jour). Les heures d'absence seront fixées moitié au gré de l'IAC, moitié au gré de l'employeur et moyennant avis réciproque. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

### Article 13 Indemnités de préavis

En cas de licenciement, l'IAC pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Dans ce cas,

il n'aura droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement ou de départ, qu'à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise ou l'établissement.

Sauf accord contraire entre les parties, et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

## **Indemnités de licenciement**

### **Article 14 Conditions d'attribution**

Il est attribué à tout IAC n'ayant pas soixante-cinq ans révolus, objet d'une mesure de licenciement non motivée par une faute grave entraînant suppression du préavis et de son payement, une indemnité de licenciement, distincte de celle du préavis.

### **Article 15 Montant de l'indemnité**

Le montant de l'indemnité de licenciement se calcule en nombre de mois de rémunération, conformément aux indications du barème ci-annexé qui prend en considération :

- a) L'ancienneté totale de l'IAC, dans l'entreprise, telle que définie à l'article 17 ci-après ;
- b) Le régime de retraite institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 dont l'intéressé est bénéficiaire et les taux de cotisations (entreprise plus intéressé) à ce régime ;
- c) Soit la rémunération de l'intéressé pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, soit au cas où l'intéressé bénéficie d'une rémunération variable, constatée sur une période comprenant les douze derniers mois qui ont précédé la date de notification du licenciement, la rémunération visée dans le cas précédent, augmentée du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération variable.

La rémunération variable est définie comme étant la différence entre le montant de la rémunération totale de l'intéressé pendant les douze mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle du travail reçus par l'intéressé pendant ces douze mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement des impôts sur le revenu.

## **Barème des indemnités de licenciements**

ANNÉES d'ancienneté totale dans l'entreprise	MONTANTS en fonction de la rémunération mensuelle moyenne calculée au paragraphe c de l'article 15	
	Entreprise cotisant au régime obligatoire seulement (cotisation entreprise + intéressé : 10 %)	Entreprise cotisant au régime obligatoire et au régime supplémentaire de telle façon que la somme des taux de cotisations pour la retraite soit au moins égale à 13 %
De 0 à 2 ans	Néant	Néant
De 2 à 5 ans	10/100 de mois par an	10/100 de mois par an
De 5 à 10 ans	1 mois 1/2 + 30/100 de mois par an au-dessus de 5 ans de présence	1 mois + 20/100 de mois par an au-dessus de 5 ans de présence
Au-delà de 10 ans	3 mois + 70/100 de mois par an au-dessus de 10 ans de présence	2 mois + 50/100 de mois par an au-dessus de 10 ans de présence
Plafonds de l'indemnité	18 mois	12 mois

Les fractions d'année d'ancienneté seront prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Pour les entreprises ayant un régime intermédiaire dans lequel la somme des taux de cotisations (entreprise plus intéressé) affectés au régime de retraite est comprise entre 10 et 13 p.100, l'indemnité de licenciement est égale à :

IT = I

13

+ I

10

- (I

13

$\times (13 - T) / 5$

(9)

(9)

*NDLR : il convient selon nous de lire*

*IT = I*

*I3*

*+ (I*

*I0*

*- I*

*I3*

*) \times I3 - T / 5*

$I_{13}$  est le montant de l'indemnité qui devrait être versée pour un ingénieur, assimilé ou cadre ayant les mêmes conditions d'ancienneté dans une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est au moins égale à 13 p. 100 ;

$I_{10}$  est le montant de l'indemnité qui devrait être versée pour un ingénieur, assimilé ou cadre ayant les mêmes conditions d'ancienneté dans une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est seulement de 10 p. 100 ;

T est le montant des taux des cotisations (entreprise plus intéressé) affectées au régime de retraite dans l'entreprise considérée.

En cas de licenciement d'un IAC âgé de plus de cinquante-cinq ans à la date d'expiration du délai préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 p. 100.

## Article 16

### **Obligations particulières en ce qui concerne le régime de retraite**

*Les parties signataires sont d'accord pour rappeler qu'en application :*

- de leur accord du 7 mars 1968 complété par l'avenant du 30 mai 1969 demandant l'extension du champ d'application territorial de la convention collective nationale du 14 mars 1947 instituant le régime de retraite prévoyance des cadres,*
- de l'avenant du 7 juillet 1969 portant extension de champ d'application territorial au Département de la Réunion de la convention collective nationale du 14 mars 1947,*
- de l'arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> juillet 1970 (JO du 31 juillet 1970) portant agrément de l'avenant du 7 juillet 1969, les Entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics devront adhérer à une Caisse de Retraite et de Prévoyance agréée par l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) pour :*
- le régime obligatoire de retraite (cotisation entreprise + intéressé = 10 %),*
- la cotisation patronale de 1,5 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (article 7 de la convention du 14 mars 1947) .*

## Article 17

### **Définition du calcul de l'ancienneté**

On entend par ancienneté totale de l'intéressé dans l'entreprise :

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

Les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre, telles qu'elles sont définies au titre I<sup>er</sup> de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I<sup>er</sup> de ladite ordonnance ;

La durée des interruptions pour : périodes militaires obligatoires, maladies, accidents ou maternités, congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

Si un ingénieur, assimilé ou cadre passe sur les instructions de son employeur, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents que l'intéressé reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, c'est celle-ci qui prend en charge l'ancienneté acquise dans la

---

première.

Ces instructions devront être confirmées par écrit à l'intéressé, par les deux employeurs.

### **Article 18** **Engagements successifs**

L'ingénieur, assimilé ou cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise, a droit, lors d'un congédiement non motivé par faute grave, à l'indemnité correspondant à son ancienneté totale décomptée selon les dispositions de l'article 17.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité, et calculées en fonction des dispositions de l'article 15 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

Exemple d'application :

Un IAC est licencié d'une entreprise après dix ans d'ancienneté alors que la somme des taux de cotisation pour la retraite est au moins égale à 13 p. 100.

Il a droit à deux mois de rémunération moyenne, supposons-la de 5 000 F (avant-guerre), soit  $2 \times 5\,000 = 10\,000$  F.

Cet IAC revient dans cette entreprise plusieurs années après et est à nouveau licencié après dix nouvelles années. Son ancienneté totale est alors de vingt ans, qui lui donnerait droit à sept mois de rémunération moyenne supposée être alors de 100 000 F.

En application de ce texte, l'indemnité à lui verser sera de :

$$(7 \text{ mois} - 2 \text{ mois}) \times 100\,000 \text{ F} = 500\,000 \text{ F}$$

et non :

$$7 \text{ mois} \times 100\,000 \text{ F} - 2 \text{ mois} \times 5\,000 \text{ F} = 690\,000 \text{ F}.$$

### **Article 19** **Déclassement**

Tout changement de position type, échelon ou catégorie, entraînant déclassement ou diminution de rémunération, convenu entre l'ingénieur, assimilé ou cadre et son employeur, sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article précédent.

## **Indemnités de départ**

### **Article 20** **Indemnités de départ (conditions d'attribution)**

L'ingénieur, assimilé ou cadre qui est l'objet d'un licenciement mettant fin à son contrat de travail après l'âge de soixante-cinq ans révolus ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement, le préjudice susceptible d'être invoqué étant compensé par la possibilité dont jouit l'intéressé de faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions fixées par la convention du 14 mars 1947. Hormis le cas de licenciement pour faute grave entraînant la suppression du préavis et de son payement, il lui est alloué une indemnité de départ distincte du préavis, calculée conformément aux indications du barème ci-annexé, qui prend en considération les dispositions des alinéas a, b et c de l'article 15.

Mais dans ce cas, les déductions prévues au paragraphe premier de l'article 17 (durée des contrats dont la résiliation est imputable à l'intéressé) ne s'appliqueront pas.

## Barème des indemnité de départ

ANNÉES d'ancienneté totale dans l'entreprise	MONTANTS en fonction de la rémunération mensuelle moyenne calculée au paragraphe c de l'article 15	
	<b>Entreprise cotisant au régime obligatoire seulement</b> (cotisation entreprise + intéressé : 10 %)	Entreprise cotisant au régime obligatoire et au régime supplémentaire de telle façon que la somme des taux de cotisations pour la retraite soit au moins égale à 13 %
De 0 à 2 ans	Néant	Néant
De 2 à 5 ans	10/100 de mois par an	10/100 de mois par an
De 5 à 10 ans	1 mois + 20/100 de mois par an au-dessus de 5 ans	1/2 mois + 14/100 de mois par an au-dessus de 5 ans
Au-delà de 10 ans	2 mois + 27/100 de mois par an au-dessus de 10 ans	1/2 mois + 14/100 de mois par an au-dessus de 5 ans
Plafonds de l'indemnité	10 mois	5 mois

Nota.- Les fractions d'année d'ancienneté seront prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Pour les entreprises ayant un régime intermédiaire dans lequel la somme des taux des cotisations (entreprise plus intéressé) affectées au régime de retraite est comprise entre 10 et 13 p. 100, l'indemnité minimum de départ se calcule comme pour l'indemnité de licenciement (art. 15).

### **Article 21 Cas particulier du départ volontaire**

L'ingénieur, assimilé ou cadre de soixante-cinq ans révolus qui résilie lui-même son contrat de travail bénéficie néanmoins de l'indemnité de départ.

Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de cinquante-cinq ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie, sous délai minimum, de la justification de la liquidation de sa retraite, acquise dans les conditions fixées par la convention du 14 mars 1947, à compter de la cessation de son emploi.

### **Dispositions diverses**

### **Article 22**

L'ingénieur, assimilé ou cadre qui est l'objet d'un licenciement mettant fin à son contrat de travail après l'âge de soixante ans révolus et qui bénéficierait alors de la retraite de la sécurité sociale et de celle acquise par les dispositions de la convention du 14 mars 1947 sans abattement pour liquidation anticipée (cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale) a droit à une indemnité spéciale, hormis le cas de licenciement pour faute grave entraînant la suppression de préavis et de son payement.

Cette indemnité spéciale est intermédiaire entre les deux indemnités (de licenciement et de départ) précédemment examinées ; son montant est égal à :

$$M = R + n \times (L - R) / 60$$

où :

M est le montant de l'indemnité spéciale ;

R est le montant de l'indemnité de départ, calculée suivant l'article 20, que l'intéressé aurait eue s'il était resté dans l'entreprise jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans ;

L est le montant de l'indemnité de licenciement, calculée suivant l'article 15, que l'entreprise devrait verser à l'intéressé comme correspondant à la date réelle de fin de contrat de travail ;

n est le nombre de mois compris la date de fin de contrat de travail et celle où l'intéressé atteindra l'âge de soixante-cinq ans.

Le montant de l'indemnité spéciale M ne pouvant toutefois dépasser celui de l'indemnité de licenciement L.

### **Article 23 Augmentation du taux de cotisation dans l'entreprise**

Si une entreprise augmente ultérieurement les taux de cotisation (entreprise plus intéressé) pour la retraite de telle façon que la somme de ces taux atteigne au moins 13 p. 100 mais que cette augmentation ne conduise pas à une majoration correspondante et intégralement proportionnelle des points de retraite acquis antérieurement à la date D

où intervient cette augmentation, en application des règlements du régime de retraite, le calcul des indemnités de licenciement et de départ s'effectuera selon la méthode suivante :

Le montant de ces indemnités sera la somme de deux parties :

P1 et P2.

La première partie P1 correspondra à l'ancienneté de l'intéressé comprise entre la date d'entrée dudit intéressé dans l'entreprise et la date D ;

Elle sera de :

$$P1 = I_{13} + (I_a - I_{13}) \times p$$

où :

$I_{13}$  est le montant de l'indemnité qui devrait être versée par une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est au moins égale à 13 p. 100 à un ingénieur, assimilé ou cadre ayant la même ancienneté (jusqu'à la date D) ;

$I_a$  est le montant de l'indemnité qui devrait être versée par l'entreprise à un ingénieur, assimilé ou cadre ayant la même ancienneté (jusqu'à la date D) alors que la somme des taux des cotisations pour la retraite était encore égale à :  $a$  p. 100 avec  $(10 \leq a < 13)$

$p$  est le pourcentage d'abattement que subira la majoration effective des points de retraite acquis antérieurement à la date D par rapport à la majoration strictement proportionnelle de ces points correspondant à l'augmentation de la somme des taux de cotisation pour la retraite.

La deuxième partie P 2 correspondra :

A l'ancienneté de l'intéressé comprise entre la date D et la date de résiliation du contrat de travail ;

Et aux nouveaux taux de cotisation (entreprise plus intéressé) pour la retraite intervenant dans l'entreprise depuis la date D.

Les indemnités de cette deuxième partie se calculent d'après les barèmes des articles 15 et 20 et d'après les paliers correspondant à l'ancienneté s'étendant de l'ancienneté à la date D à l'ancienneté à la date de résiliation du contrat de travail.

#### **Article 24**

#### **Répercussion des modifications éventuelles du régime de retraite de la convention du 14 mars 1947**

Au cas où le régime institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 viendrait à être modifié, de telle façon que, soit la retraite totale (sécurité sociale plus caisse nationale de prévoyance) servie aux ingénieurs, assimilés ou cadres vienne à être réduite ou à disparaître, soit la cotisation patronale minima pour la retraite vienne à être augmentée, les organisations signataires s'engagent à se réunir, dans un délai de deux mois suivant la date de la modification, pour examiner les répercussions sur les montants des indemnités précédentes (licenciement et départ). Ces indemnités ont été établies en fonction des résultats constatés à la date de la signature de la présente convention, de l'application du régime du 14 mars 1947.

## **Titre IV Congés**

#### **Article 25**

**a** Des congés payés annuels sont accordés aux IAC conformément à la législation en vigueur.

Les IAC ayant moins d'une année de présence dans l'entreprise à la fin de l'année de référence, bénéficieront néanmoins d'un congé de quatre semaines de sept jours ouvrables ou non, s'ils justifient simultanément :

1<sup>o</sup> Avoir accompli au moins 1 730 heures dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment ou les travaux publics au cours de l'année de référence.

2<sup>o</sup> Avoir reçu ou être en droit de recevoir d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics une prime de vacances au titre des congés de l'année en cours.

**b** Des jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté sont accordés aux IAC dans les conditions suivantes :

Soit deux jours ouvrables de congés supplémentaires au IAC ayant, à la fin de la période de référence, plus de cinq ans et moins de dix ans de présence dans l'entreprise, ou ayant plus de dix ans, mais moins de vingt ans de service en qualité d'IAC dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment ou les travaux publics ;

Soit trois jours ouvrables de congés supplémentaires aux IAC ayant, à la fin de la période de référence, plus de dix ans de présence dans l'entreprise, ou plus de vingt ans de service en qualité d'IAC dans une ou plusieurs entre-

prises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment ou les travaux publics. Ces jours de congé supplémentaire, sauf accord exprès de l'entreprise, ne pourront être accordés en même temps que tout ou partie du congé principal et devront être pris en cours d'année à des dates fixées suivant les nécessités de l'entreprise par accord entre celle-ci et l'IAC intéressé.

Ces journées de congé supplémentaire ne donnent pas lieu à réduction du montant des appointements habituels de l'intéressé.

La durée totale du congé, résultant du présent article, inclut tous les compléments de congé, notamment pour ancienneté, résultant de dispositions légales ou contractuelles ou d'usages.

Dans le cas où l'application des règles légales ou contractuelles ou d'usages ouvre droit à un congé d'une durée totale plus longue que celle résultant du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

### **Article 26**

Le congé annuel proprement dit sera pris en principe en une seule fois.

Toutefois, des accords individuels pourront permettre :

Des congés fractionnés sur demande de l'IAC ;

L'imputation, sur les congés annuels, des périodes militaires volontaires ou des voyages d'études ;

La fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés telles que report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander à l'IAC intéressé que la partie de son congé excédant douze jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à six jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, l'IAC intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du dernier alinéa de l'article 25, de deux jours ouvrables de congé payé supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à huit centièmes des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet restent à la charge de l'entreprise.

### **Article 27**

Sauf dispositions particulières prévues au contrat d'engagement, les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés avant le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année et en tout cas au moins deux mois à l'avance.

Pour les IAC dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, le congé leur sera accordé simultanément s'ils le désirent, dans toute, la mesure compatible avec le service.

### **Article 28**

Si, par suite de circonstances exceptionnelles et moins de deux mois avant la date fixée pour le départ en congé de l'intéressé, cette date est différée, un accord préalable devra intervenir avec l'employeur pour le dédommagement raisonnable.

Il en sera de même si, étant en congé, l'IAC est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir.

Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés. Il en sera de même lorsque le congé de l'IAC aura été fractionné en application des dispositions de l'article 26, deuxième alinéa, ci-dessus.

Dans le cas des paragraphes 2 et 3 ci-dessus, il sera accordé deux jours de congé supplémentaires, en plus du temps de voyage.

### **Article 29**

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux prévus à l'article 55, constatés par certificat médical ou pour accouchement, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux IAC pouvant justifier avoir, au cours de la période de référence, au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail, ou de périodes qui

---

y sont assimilées par l'article L. 223-4 du chapitre III du livre II du code du travail.

### **Article 30**

L'ingénieur, assimilé ou cadre nouvellement engagé dans la profession et ayant accompli moins de 1 730 heures de travail effectif au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> novembre - 30 octobre) bénéficiera du congé au prorata du nombre de mois lui ouvrant des droits depuis la date de son entrée.

En cas de départ d'un IAC, le congé sera dû au prorata du nombre de mois lui ouvrant des droits à la date de son départ.

### **Article 31**

Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis et non encore utilisées seront payées en sus des salaires et de l'indemnité des congés payés.

### **Article 32**

Les autorisations d'absence exceptionnelle non déductible des congés et n'entraînant pas réduction d'appointements seront accordées à l'IAC ayant terminé sa période d'essai pour :

Se marier : trois jours ;

Assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : deux jours ;

Assister au mariage d'un de ses enfants : un jour ;

Assister aux obsèques d'un de ses proches parents : un jour.

### **Article 33**

#### **Prime de vacances**

Une prime de vacances sera versée à tout IAC réunissant à la fin de l'année de référence six mois de présence dans l'entreprise.

Cette prime sera de 25 p. 100 de l'indemnité de congés prévue à l'article 25 pour la période de référence, allant du 1<sup>er</sup> novembre 1973 au 31 octobre 1974. Elle sera portée à 30 p. 100 à compter de la période de référence débutant le 1<sup>er</sup> novembre 1974.

Toutefois, en ce qui concerne les IAC qui justifient avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service militaire au cours de la période de référence, le temps de présence dans l'entreprise exigé pour percevoir la prime de vacances sera réduit à un mois.

Cette prime sera versée en même temps que l'indemnité de congé. Elle ne se cumulera pas avec les avantages complémentaires (durée et indemnités) de congés payés prévus par contrat individuel.

## **Titre V**

### **Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine et dans les départements et territoires d'outre-mer**

### **Article 34**

Les IAC qui effectuent, pour le compte de l'entreprise des déplacements occasionnels de courte durée sont remboursés sur justifications de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés de manière à assurer à l'IAC des repas et une chambre en rapport avec l'importance de ses fonctions.

### **Article 35**

Pour les déplacements occasionnels entraînant une résidence stable de plus de huit jours, le remboursement des frais de séjour fera l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et l'IAC, accord qui pourra fixer un forfait.

### **Article 36**

Pour les déplacements occasionnels de longue durée, il sera accordé à l'IAC éloigné de sa famille (femme, enfants) un voyage aller et retour payé :

Chaque semaine pour les déplacements jusqu'à une distance de 100 kilomètres ;

Chaque mois pour les déplacements dans les Mascareignes, la République malgache, aux Comores et aux Seychelles.

---

Ces voyages seront effectués, en principe, pendant les jours non ouvrables. Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que l'IAC ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de douze heures complètes dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire de vingt-quatre heures, s'il s'agit d'un voyage mensuel, il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur ses appointements, de manière à lui permettre de disposer de douze ou vingt-quatre heures selon les cas spécifiés ci-dessus.

Le paiement de ces frais de voyage est dû, que l'IAC se rende dans sa famille ou que celle-ci se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, la somme allouée ne pourra dépasser celle qui lui aurait été due pour se rendre lui-même à son domicile.

### **Article 37**

L'IAC dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu aura droit à une indemnité forfaitaire pendant la durée de ce déplacement.

Cette indemnité représentera approximativement la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales de l'IAC s'il vivait au lieu où il a été engagé ; elle sera fixée par accord préalable entre l'employeur et l'IAC

De plus, l'intéressé aura droit au remboursement d'un voyage de détente aller et retour tous les mois, aux conditions fixées à l'article 36.

### **Article 38**

A la demande de l'intéressé, une autorisation d'absence sera accordée dans le cas d'élections législatives, municipales ou prud'homales. Celle-ci pourra remplacer un des voyages de détente prévus aux articles précédents ; dans ce cas, ledit voyage sera effectué dans les mêmes conditions.

### **Article 39**

Les frais de déplacement ne constituent pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne seront pas payés pendant les vacances, les voyages de détente, les absences pour élections, convenances personnelles, périodes militaires, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation, seuls seront remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

### **Article 40**

Le voyage de détente ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins de dix jours de la fin d'une mission ou d'un déplacement sauf lorsqu'il s'agit d'élections législatives, municipales ou prud'homales.

Dans ce cas, un repos compensateur égal à la durée de l'absence non utilisée est accordée à l'IAC au retour à son point d'attache.

### **Article 41**

Lorsqu'un IAC amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement désirera regagner sa résidence habituelle avant son départ en congé, ce voyage comptera comme voyage de détente au sens de l'article 36. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente partira du jour du retour de congé.

### **Article 42**

Dans les cas de maladie ou d'accident graves ou de décès d'un IAC en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un membre de la famille (femme, enfants) de l'intéressé ou toute autre personne désignée par lui pour voir ce dernier, notamment par le remboursement des frais de transport.

### **Article 43**

En cas de décès d'un IAC en déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle ou ceux de transport à une distance équivalente seront à la charge de l'employeur.

### **Article 44**

Les déplacements se feront dans le cadre de l'article 45 ci-après ou, dans le cas d'impossibilité, par un véhicule de l'entreprise mis à la disposition de l'employé.

### **Article 45**

Lorsque, après accord écrit avec son employeur, un IAC utilise pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparation et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile, des frais d'assurance et, éventuellement, des impôts sur le véhicule.

---

Il appartiendra à l'employeur de vérifier que l'IAC est possesseur des documents des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé et qu'il a souscrit une assurance garantissant sans limitation de risque, de responsabilité civile et notamment de responsabilité civile de son employeur en cas d'accidents causés aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins du service. La communication de ces pièces vaut engagement de la part de l'IAC de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur.

#### **Article 46** **Changement de résidence et rapatriement**

Tout changement de lieu d'emploi comportant changement de la résidence fixée par la lettre d'engagement ou le contrat individuel qui n'est pas accepté par l'IAC est considéré comme licenciement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'IAC, une lettre constatant le motif du congédiement sera jointe au certificat de travail.

Si le changement est accepté, tous les frais occasionnés pour l'intéressé et sa famille (conjoint et personnes à charge au sens de la législation fiscale) sont à la charge de l'employeur et payés sur justification.

L'estimation de ces frais sera soumise à l'employeur préalablement à leur engagement.

#### **Article 47**

Tout IAC qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence aura droit au remboursement des frais occasionnés par son rapatriement et celui de sa famille.

Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives et ne sera dû que si le rapatriement de l'intéressé a lieu dans un délai de six mois à partir de la notification du congédiement.

Si, dans la même hypothèse, l'IAC licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il aura droit au remboursement des frais définis ci-dessus, dans la limite maxima de ceux qu'aurait occasionnés son retour au point de départ.

#### **Article 48**

Les frais de changement de résidence ou de rapatriement comprennent, en particulier, le remboursement du dédit éventuel à payer par l'IAC à son logeur ; ce dédit est, en principe, égal au maximum à trois mois de loyer.

Lorsqu'un IAC recevra un ordre de changement de résidence, si les coutumes locales ou la pénurie des locaux disponibles l'amènent à louer un logement avec un préavis de congé supérieur à trois mois, il devra, au préalable, obtenir l'accord de son employeur, faute de quoi celui-ci ne serait tenu à lui rembourser, en cas de licenciement, que trois mois de loyer.

#### **Article 49**

En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le rapatriement de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que les frais éventuels de retour du corps, seront à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées aux articles 43, 47 et 48.

#### **Article 50**

Si un IAC est muté dans un autre lieu de travail entraînant changement de résidence, il sera considéré comme déplacé et indemnisé comme tel tant qu'il n'aura pas pu installer sa famille dans la nouvelle résidence. En principe, cette indemnisation sera allouée pendant un an, sauf accord individuel prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

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

#### **Article 51**

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, dûment constatés par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail.

#### **Article 52**

Les prestations suivantes seront dues :

- a) En cas d'incapacité temporaire de travail pour accident ou maladie contractée au service de l'employeur, à tout IAC sans condition d'ancienneté ;
- b) En cas d'incapacité temporaire de travail pour maladie, à l'IAC justifiant d'une année de présence dans l'entreprise ou de cinq ans de service dans une ou plusieurs entreprises affiliées pour les congés à une caisse de congés du

---

bâtiment ou des travaux publics (sous réserve des dispositions de l'article 55 ci-dessous) :

1<sup>o</sup> Pendant les trente premiers jours à dater du jour de l'arrêt de travail, l'employeur lui versera intégralement ses appointements mensuels, sous réserve de reversement, par l'intéressé, des indemnités journalières qu'il percevra de la sécurité sociale ;

2<sup>o</sup> A partir du trente et unième jour et jusqu'au quatre-vingt-dixième jour, l'employeur devra, par une police contractée auprès d'une compagnie d'assurances ou d'un régime de prévoyance, assurer à l'IAC :

— des indemnités complétant à 100 p. 100 des appointements les indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;

— des prestations complémentaires équivalentes à celles assurées à partir du quatre-vingt-onzième jour par le type T du régime supplémentaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947, adopté par la caisse nationale de prévoyance du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes, 7, rue du Regard, Paris (6<sup>e</sup>), telles que ces prestations existent à la date de la signature de la présente convocation.

3<sup>o</sup> A partir du quatre-vingt-onzième jour, l'IAC sera couvert par un régime assurant des prestations équivalentes à celles assurées par le régime T de la caisse de prévoyance du bâtiment et des travaux publics susvisée.

Faute d'avoir contracté les assurances nécessaires, l'employeur devra payer directement les indemnités et prestations ci-dessus.

### **Article 53**

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées à l'article précédent seront réduites le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que les intéressés toucheraient du fait des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances.

Ces prestations devront être déclarées à l'employeur par l'I. A. C. qui en sera bénéficiaire.

### **Article 54**

En cas d'accident causé par un tiers et non reconnu comme accident du travail, les paiements ne seront faits qu'à titre d'avances sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage lui-même les poursuites nécessaires.

### **Article 55**

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique des sports indiqués ci-dessous et entraînant une incapacité de travail supérieure à un mois : aviation privée, courses et matches de toute nature.

### **Article 56**

Lorsque le temps donnant droit aux allocations stipulées à l'article 52 est écoulé, l'IAC dont l'état de santé nécessite certains soins supplémentaires ou une convalescence peut, sur sa demande, être mis en disponibilité sans appointements et sur production d'un certificat médical à renouveler, pendant une période maximum d'une année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait et aux mêmes conditions, sauf inaptitude intervenue pendant ce temps.

Après une année de mise en disponibilité, l'IAC pourra être licencié. Il bénéficiera, dans ce cas, de l'indemnité de licenciement prévue au titre III (art. 15) calculée sur l'ancienneté qu'il avait acquise à la date de sa mise en disponibilité.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours de l'année de disponibilité, un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.

La mise en disponibilité dans les conditions prévues ci-dessus ne fait pas obstacle au paiement de l'indemnité de décès dans les cas prévus à l'article 59 ci-dessous.

### **Article 57**

L'IAC qui atteindrait l'âge de soixante-cinq ans au cours soit de son indisponibilité, soit de sa mise en disponibilité prévue au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article précédent, pourra être licencié par l'employeur à partir de ses soixante-cinq ans moyennant paiement de l'indemnité de départ fixée au titre III, calculée sur l'ancienneté acquise au jour du licenciement.

### **Article 58 Maternité**

Pour les collaboratrices ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant

---

de la grossesse ou des couches, seront indemnisées à 100 p. 100 des appointements mensuels des intéressées - déduction faite des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise - pendant une durée maximale de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de huit semaines après la date de celui-ci.

### **Article 59**

En cas de décès d'un IAC par suite d'accident ou de maladie couverts par la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles, il sera alloué aux ayants droit de la victime, en sus des prestations décès du régime général de sécurité sociale, du régime obligatoire de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et du type T du régime supplémentaire, tel qu'il est visé à l'article 52, un capital complémentaire, fonction de la rémunération annuelle de l'IAC pendant les douze mois ayant précédé l'accident ou la maladie cause du décès et égal à :

Une année de rémunération s'il gagnait de 2 200 000 F à 2 700 000 F CFA<sup>(10)</sup> ;

(10)

*NDLR : Ces sommes sont respectivement de 44000 à 54000 francs français.*

Deux années de cette rémunération s'il gagnait de 2 700 000 F à 3 400 000 F CFA<sup>(11)</sup> ;

(11)

*NDLR : Ces sommes sont respectivement de 54000 à 68000 francs français.*

Trois années de cette rémunération s'il gagnait plus de 3 400 000 F CFA<sup>(12)</sup> .

(12)

*NDLR : Cette somme est de 68000 francs français.*

### **Article 60**

Les chiffres ci-dessus ont été établis en fonction des traitements au 1<sup>er</sup> janvier 1974. Ils seront révisés :

Soit en fonction de l'augmentation des traitements, chaque fois qu'il apparaîtra que la rémunération moyenne des IAC affiliés à la caisse nationale de prévoyance du bâtiment et des travaux publics a varié de plus de 10 p. 100 ;

Soit en cas de modifications dans l'assiette ou les taux de prestations du régime général de la sécurité sociale.

## **Titre VII**

### **Obligations militaires**

### **Article 61**

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un IAC sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension de son contrat de travail et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré dans l'emploi qu'il occupait avant son rappel ou dans un emploi similaire.

*Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cours du séjour sous les drapeaux, un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc...*

### **Article 62**

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture de contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les IAC seront rémunérés normalement par leur employeur.

## **Titre VIII**

### **Brevets d'invention**

### **Article 63**

Lorsque l'IAC fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'IAC doit être mentionné dans la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même de droit de copropriété.

### **Article 64**

Si, dans un délai de cinq ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'IAC dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où l'IAC serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'entreprise.

---

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliquée, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'intéressé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

### **Article 65**

Lorsqu'un IAC fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

## **Titre IX**

### **Article 66 Relations humaines**

Les parties signataires,

Considérant que l'accroissement de la productivité dans la profession est nécessaire, qu'il doit avoir pour conséquence une amélioration des prix de revient permettant l'amélioration de la rémunération des exécutants, l'amélioration de la rémunération des entreprises ainsi qu'une baisse des prix des travaux ;

Reconnaissant que cet accroissement ne repose pas uniquement sur la recherche des progrès techniques et d'une meilleure organisation des chantiers, mais qu'il nécessite aussi la poursuite de l'amélioration du climat social, dont la recherche est souvent entravée par les impératifs quotidiens de la vie professionnelle,

conviennent de joindre leurs efforts pour promouvoir dans la profession et dans les entreprises l'étude en commun, entre employeurs et cadres, des divers aspects du problème, la recherche des solutions à y apporter ainsi que la mise en pratique de ces solutions.

## **Titre X**

### **Dispositions finales**

### **Article 67 Date d'application**

Les dispositions de la présente convention deviendront applicables dans le département de la Réunion à compter du 9 mai 1974.

### **Article 68 Durée - Dénonciation**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne pourra être dénoncée en tout ou partie qu'après un préavis minimum de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres parties signataires par pli recommandé avec accusé de réception.

Toutefois, la présente convention restera en vigueur tant qu'un nouveau texte ne remplacera pas celui-ci.

### **Article 69 Adhésion**

Conformément à l'article L. 132-3 du titre III du livre I<sup>er</sup> du code du travail, toute organisation syndicale non partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra celui de sa notification au tribunal d'instance de Saint-Denis-de-la-Réunion. L'organisation syndicale qui déposera une telle adhésion devra également en aviser par pli recommandé toutes les organisations signataires.

### **Article 70 Commission de conciliation et d'interprétation**

Les différends de caractère collectif relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés au niveau de l'entreprise seront déférés à une commission paritaire composée de représentants désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Cette commission n'aura pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Elle se réunira dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date de la saisine par l'une des parties. L'organisation syndicale patronale en assurera le secrétariat.

---

**Article 71**  
**Commission paritaire mixte**

Si des dispositions nouvelles ou des modifications sont introduites dans la convention collective nationale des IAC du bâtiment du 23 juillet 1956 ou dans celle des travaux publics du 31 août 1955, les parties signataires de la présente convention se réuniront en vue de l'établissement éventuel d'un avenant.

**Article 72**  
**Dépôt**

Le texte de la présente convention, conclue dans le cadre des articles L. 133-1 et suivants du titre III du livre I<sup>er</sup> du code du travail, sera déposé au greffe du tribunal d'instance de Saint-Denis, conformément aux dispositions du code du travail.

---

# ANNEXES

## Annexe I

### Classification des emplois

#### Article 1

##### Définition

Pour l'application de la présente convention, sont considérés :

#### 1 Comme ingénieurs et assimilés

##### Positions A et B

Les collaborateurs qui ont une formation technique constatée généralement par l'un des diplômes d'ingénieurs reconnus par la loi<sup>(3)</sup> ou une formation reconnue équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

(3)

*Sont assimilés à ces diplômes ceux de : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques, instituts d'études politiques créés par ordonnance du 9 octobre 1945, école supérieure de commerce reconnue par l'Etat, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.*

#### 2 Comme cadres

##### Positions C et supérieures

Les ingénieurs ou assimilés possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et qui (à l'exception des cas visés plus loin, à l'article 7, position C, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelon) exercent, par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés administratifs ou commerciaux.

Ne relèvent pas de la présente convention :

Les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsque :

Ou bien ils exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale ;

Ou bien ils n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en oeuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires.

Ne sont également pas visés :

Les directeurs salariés et les cadres supérieurs dont la rémunération est essentiellement basée, d'après le contrat, sur le chiffre d'affaires ou la prospérité de l'établissement, les voyageurs, représentants et placiers liés à leur employeur dans les conditions prévues par la loi du 18 juillet 1937, les ouvriers, les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise.

#### Article 2

Les collaborateurs engagés essentiellement pour tenir l'un des postes prévus à l'article 1<sup>er</sup>, mais provisoirement affectés par l'employeur à un poste d'agent de maîtrise ou de technicien soit pour parfaire leur formation professionnelle, soit pour être initiés aux particularités de l'entreprise, devront, pendant toute la durée de ces fonctions provisoires, conserver les avantages attachés à leur fonction essentielle.

#### Article 3

Les ingénieurs, assimilés et cadres, définis ci-dessus, sont classés dans chaque établissement dans les diverses positions types énumérées ci-dessous en fonction de l'importance réelle du poste tenu par eux et sans qu'il y ait lieu de tenir compte du fait qu'ils sont ou non titulaires d'un diplôme (exception faite des ingénieurs et assimilés énumérés à la position type A), toute autre considération étant exclue.

#### Article 4

Les positions types ci-dessous constituent des repères indépendants les uns des autres qui peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Chacune d'elles situe la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent, en raison des connaissances qu'elles exigent et des responsabilités qu'elles entraînent, être assimilées à celles qu'elle définit ; les autres agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles.

---

## Article 5

### Classification

#### Position A

##### **Ingénieur ou assimilé débutant**

Titulaire d'un des diplômes prévus au chapitre «Définition» et débutant dans la profession en qualité d'ingénieur ou assimilé :

- a) De moins de vingt-quatre ans ;
- b) De vingt-quatre à vingt-six ans ou, s'il est âgé de plus de vingt-six ans, pendant les deux premières années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé ;
- c) De vingt-six à vingt-huit ans ou, s'il a plus de vingt-huit ans, pendant les troisième et quatrième années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.

A l'expiration de la période de deux ans prévue à l'alinéa c ci-dessus, les ingénieurs et assimilés bénéficient dans l'entreprise où cette période a été achevée de la qualification d'ingénieur ou assimilé (position B).

#### Position B

##### **Ingénieur ou assimilé**

###### **1<sup>er</sup> échelon**

###### **Catégorie 1**

Fonction exercée par l'ingénieur ou assimilé ayant au moins quatre ans de pratique de la profession<sup>(4)</sup> , possédant une formation technique appuyée sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études , d'essais, d'achats ou de vente, etc.

(4)

*Cette disposition ne fait pas obstacle aux promotions individuelles anticipées.*

La fonction exige la mise en oeuvre de ces connaissances et qualités. Mais l'initiative de l'intéressé est limitée et la responsabilité finale des décisions revient en fait à son chef.

L'intéressé coordonne éventuellement les travaux des techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés travaillant aux mêmes tâches que lui.

La place hiérarchique de cette catégorie se situe au-dessus des classifications d'agents de maîtrise.

Exemple :

Ingénieur d'études : sous les ordres d'un chef de bureau d'études ou du chef de l'entreprise, il effectue seul les études et les calculs complets d'un projet courant ou les calculs d'une ou de plusieurs parties d'un projet général, sans nécessairement connaître l'ensemble de celui-ci. Il peut être appelé à présenter son étude et à la discuter.

Ingénieur adjoint d'exécution : ingénieur participant à l'exécution des travaux sous la direction d'un conducteur de travaux 2<sup>e</sup> échelon.

###### **Catégorie 2**

L'intéressé remplit toutes les conditions ci-dessus et, en outre, partant d'instructions précises données par son supérieur, doit avoir à prendre les initiatives et assumer les responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions.

Cette fonction trouve plus généralement sa place dans les entreprises à structure simple.

Exemple :

Ingénieur d'études et d'exécution<sup>(13)</sup> : généralement sous les ordres directs du chef d'entreprise, étudie les projets courants de l'un ou l'autre des corps d'état du bâtiment et peut participer à leur exécution. Son emploi l'amène à prendre les initiatives et à assumer les responsabilités que peuvent comporter les tâches qui lui sont confiées.

(13)

*Cette appellation et définition correspond à celle d'ingénieur projeteur, 1<sup>er</sup> échelon, de la classification "Parodi".*

Ingénieur d'exécution : a les capacités de l'ingénieur adjoint d'exécution mais peut avoir à diriger un chantier sous l'autorité d'un conducteur de travaux 2<sup>e</sup> échelon s'occupant simultanément de plusieurs chantiers.

###### **2<sup>e</sup> échelon**

###### **Catégorie 1**

L'intéressé doit avoir au moins six ans de pratique de la profession en qualité d'ingénieur ou assimilé<sup>(4)</sup> et être en pleine possession de son métier.

(4)

*Cette disposition ne fait pas obstacle aux promotions individuelles anticipées.*

Partant des directives données par son supérieur il doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités :

Pour diriger les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs, employés ou ingénieurs travaillant aux même tâches que lui ;

Pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

Exemple :

Ingénieur projeteur : il établit, avec le concours d'un personnel technique et qualifié, tous avant-projets ou projets d'exécution de façon complète, rationnelle et économique d'après les directives générales du client ou de son mandataire, ou d'après un dossier que lui transmet le chef d'entreprise ou le chef de bureau d'études. Il coordonne, le cas échéant, le travail d'autres ingénieurs ou dessinateurs travaillant sur les projets ou études dont il est chargé ;

Conducteur de travaux 2<sup>e</sup> échelon<sup>(14)</sup> : il centralise la direction d'un ou plusieurs chantiers, pouvant nécessiter l'emploi d'un ou de plusieurs chefs de chantier, établit les rapports entre les clients et l'entreprise ; en ce qui concerne l'exécution des travaux, contrôle le travail du ou des chefs de chantier, assume la responsabilité d'exécution du ou des chantiers. Il peut : préparer les éléments d'une étude ; prévoir, répartir des approvisionnements, organiser la main-d'oeuvre ; rédiger les rapports techniques et les situations de travaux ;

(14)

*Cette appellation correspond à celle de la classification "Parodi".*

Commis principal : a des connaissances techniques et professionnelles étendues ; au moins quinze ans de métier (y compris l'apprentissage) ; assure les rapports avec les architectes et la clientèle ; approvisionne et surveille les chantiers ; peut faire le métré ; participe à l'organisation générale de l'entreprise ; exerce par délégation de l'employeur un commandement sur le personnel de l'entreprise ou a des responsabilités équivalentes. Exerce un commandement sur au moins quatre techniciens ou commis et, au plus cinq.

Chef métreur : technicien ayant au moins quinze ans de pratique du métré dans la profession (y compris l'apprentissage) et exerçant un commandement sur au moins cinq métreurs et, au plus, sept.

Chef comptable : collaborateur responsable de la comptabilité générale dans une entreprise à structure simple ou de l'ensemble de la comptabilité d'une agence d'une grande entreprise. Établit le bilan dans les entreprises à structure simple ou le compte d'exploitation dans les agences ; a les connaissances nécessaires des lois sur les sociétés et de la législation fiscale ; doit avoir au moins deux comptables ou aide-comptables sous ses ordres.

## Catégorie 2

L'intéressé doit répondre à toutes les conditions exigées de l'ingénieur ou assimilé 2<sup>e</sup> échelon, catégorie 1, et, en outre : soit connaître à fond et se tenir au courant des derniers progrès des techniques nouvelles de sa profession pour les appliquer correctement à tous les travaux de sa spécialité, soit avoir fréquemment à prendre des initiatives, avec la collaboration d'autres ingénieurs ou assimilés travaillant sur les tâches dont il est chargé.

Exemple :

Ingénieur projeteur principal : remplit des fonctions analogues à celles de l'ingénieur projeteur précédent mais présente en outre les conditions exigées ci-dessus.

### Position C

#### Cadres

##### 1<sup>er</sup> échelon

Cadres techniques, administratifs ou commerciaux placés généralement sous les ordres d'un cadre supérieur ou dans les entreprises à structure simple, de l'employeur et qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés des positions précédentes placés sous leur autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes (*article 1*).

Ils doivent assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail effectué par leur service.

Dans les entreprises à structure simple, ils doivent avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités leur permettant d'agir en son lieu et place dans la gestion courante de l'entreprise.

Exemples :

Ingénieur chef de bureau d'études : ingénieur groupant sous son autorité l'ensemble du personnel d'un bureau d'études (ingénieurs et dessinateurs) ou, s'il s'agit d'un bureau d'études important, d'une section bien distincte de ce

bureau d'études (ingénieurs et dessinateurs). Il conduit les études et en discute éventuellement la réalisation avec la clientèle. Il les dirige pour qu'elles répondent aux desiderata des clients et aux dispositions des cahiers des charges. Il approuve les calculs, les plans et le choix des matières à employer ;

Premier commis : a des connaissances techniques et professionnelles étendues, a au moins quinze ans de métier (y compris l'apprentissage) ; assure les rapports avec les architectes et la clientèle ; approvisionne et surveille les chantiers ; peut faire le métré ; participe à l'organisation générale de l'entreprise ; exerce par délégation générale de l'employeur un commandement sur le personnel de l'entreprise ou a des responsabilités équivalentes. Exerce un commandement sur au moins six techniciens ou commis.

Chef de bureau de métré : technicien ayant au moins quinze ans de pratique du métré dans la profession (y compris l'apprentissage) et exerçant un commandement sur au moins huit métreurs.

Chef du service de comptabilité : collaborateur responsable de l'ensemble de la comptabilité d'une entreprise importante dont il établit le bilan. A des connaissances étendues des lois sur les sociétés et de la législation fiscale. Doit avoir au moins cinq comptables ou aide-comptables sous ses ordres au siège de l'entreprise ou bien huit comptables ou aide-comptables sous ses ordres dans l'ensemble de l'entreprise.

## 2<sup>e</sup> échelon

Cadres techniques ou administratifs dont les fonctions impliquent un commandement sur un nombre important de collaborateurs, ingénieurs ou assimilés et cadres de toute nature définis ci-dessus, ou bien qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes<sup>(5)</sup>.

(5)

*Sont assimilés à ces diplômes ceux de : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques créés par ordonnance du 9 octobre 1945, école supérieure de commerce reconnue par l'Etat, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.*

Cette position comporte des responsabilités excédant notablement celles qui se présentent généralement dans les entreprises à structure simple.

Exemple :

Cadre qui assume entièrement l'exécution d'un grand chantier de travaux publics (tel que barrage) ou celle d'un ensemble de travaux moins importants groupés dans une région déterminée. Il est habilité pour conduire toutes discussions avec l'administration ou la clientèle, les fournisseurs de matériaux et de matériel ; il est responsable de la comptabilité du grand chantier ou du groupe de chantiers dont il a la charge.

## Position D

### Positions supérieures

Les positions supérieures à celles énumérées ci-dessus ne sont pas définies dans la présente convention.

## Salaires

### Article 6

(Voir annexe II- salaires)

Les appointements minima sont les appontements mensuels au-dessous desquels un ingénieur assimilé, ou cadre ne peut être rémunéré. Dans ce minimum sont comprises toutes les majorations qui auraient été accordées antérieurement à la date de la présente convention soit en application de décisions prises dans le cadre de la réglementation en vigueur, soit sous forme de primes, allocations, indemnités ou gratifications fixes ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, y compris l'allocation dite du treizième mois, à l'exception des allocations destinées à encourager la famille ou la natalité.

### Article 7

Les appointements mensuels minima, définis à l'article précédent, sont fixés comme suit dans le département de la Réunion pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures :

a) Les coefficients hiérarchiques servant au calcul des appointements minima définis à l'article 6 et correspondant aux différents échelons, positions et catégories prévus par l'article 5 sont les suivants :

Position A. - Débutants.	Coefficients.
Moins de vingt-quatre ans	60
De vingt-quatre à vingt-six ans	70
De vingt-six à vingt-huit ans	80

Débutants diplômés (âges idem ci-dessus)	
Moins de 24 ans	65
De vingt-quatre à vingt-six ans	75
De vingt-six à vingt-huit ans.	85
Positions B. - Ingénieurs et assimilés.	
1 <sup>er</sup> échelon :	
Catégorie I	90
Après cinq ans dans cette catégorie	95
Ingénieurs diplômés (*)	90
Ingénieurs diplômés (*)	95
Catégorie II	100
Après cinq ans dans cette catégorie	103
2 <sup>e</sup> échelon :	
Catégorie I	108
Catégorie II	120
Position C. - Cadres.	
1 <sup>er</sup> échelon	130
2 <sup>e</sup> échelon	162

b) La valeur du coefficient 100 applicable à la hiérarchie définie par la présente annexe à la convention est fixée, chaque année lors de discussions paritaires.

(\*) Coefficient 95 ou 90 suivant que l'intéressé a ou n'a pas travaillé 5 ans dans un emploi ayant un coefficient égal ou supérieur à 75.

## **Article 8**

Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs ressortissants de la présente convention collective pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour ces positions type, échelon et catégorie sans limitation supérieure, le minimum d'une position ne constituant pas le maximum des positions inférieures.

## **Article 9**

Chaque engagement de l'un des collaborateurs visés par la présente annexe à la convention, ainsi que toute modification survenant dans ses fonctions et entraînant un changement d'appointements ou bien d'attributions fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Il en sera de même du classement intervenu à son sujet en application des dispositions ci-dessus. Cette notification définira d'une façon précise les fonctions de collaborateur, la position type, l'échelon et la catégorie dans lesquels il est classé et le montant de ses appointements, en précisant l'horaire correspondant.

L'intéressé devra accuser réception de ces notifications.

## **Article 10**

Lorsqu'un des collaborateurs intéressés estimera que le classement dont il a été l'objet ne le situe pas dans la position type, échelon et catégorie correspondant à ses fonctions, il pourra, dans le délai d'un mois qui suivra le refus opposé à sa demande par le chef d'entreprise soumettre son cas à une commission paritaire régionale de conciliation composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires de la présente convention, d'un ingénieur ou cadre désigné par l'intéressé en cause et un nombre égal d'employeurs désignés par les groupements patronaux signataires de la présente convention.

Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable par une commission restreinte composée du chef d'entreprise et du collaborateur intéressés assistés chacun d'un représentant d'une des organisations syndicales signataires de la présente convention collective.

Un procès-verbal succinct constatera soit l'accord réalisé, soit les points de désaccords éventuels et il sera communiqué à la commission plénière.

## **Article 11**

Les dispositions de la présente annexe à la convention collective régionale sont applicables dans le département de la Réunion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1974.

---

### **Article 12**

Les ingénieurs, assimilés ou cadres pour lesquels, à l'expiration d'un délai de deux mois à dater de la signature de la présente convention collective et eu égard à leur cas particulier, il n'aurait pas été tenu compte, pour la période expirant le 1<sup>er</sup> janvier 1974, des recommandations des circulaires du 19 décembre 1950 de la fédération nationale du bâtiment et des activités annexes et du 21 décembre 1950 de la fédération nationale des travaux publics pourront porter leur cas devant la commission paritaire prévue par l'article 10 ci-dessus.

### **Article 13**

Les exemples et les appointements des positions supérieures à la position C, 2<sup>e</sup> échelon, qui, en principe, ne concernent pas les entreprises à structure simple, feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

### **Annexe II - salaires**

Se reporter à l'annexe Salaires dans la Convention Ouvriers

---

## TEXTE COMPLÉMENTAIRE

### Durée et aménagement du temps de travail

(Se reporter à l'accord du 29 juin 1999 et à l'accord du 26 octobre 2000 dans la CC "ouvriers")

### Commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI)

(Se reporter à l'accord du 25 novembre 2022 dans la CC «ouvriers»)

## EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (ETAM)

### Convention collective du 12 juillet 1971

[Étendue par arrêté du 23 août 1973, JO 30 septembre 1973]

#### **Signataires :**

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

Syndicat général des industries des travaux publics et du bâtiment du département de la Réunion (SGITPBR) ;  
Groupement d'expansion et de promotion économique du bâtiment (GEPEBA) ;  
Chambre syndicale des artisans et des petites entreprises du bâtiment (CSAPEB) ;  
Union coopérative des artisans de la Réunion (UCAR).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Union départementale CGT-FO (UDFO) ;  
Syndicat CGT (CGTR) ;  
Syndicat CFDT ;  
Syndicat des cadres et ETAM du bâtiment à la Réunion (CGC/BTP).

### Dispositions générales

#### **Titre I**

##### **Article 1er** **Champ territorial et professionnel d'application**

(Modifié par avenant n° 2 du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 22 juillet 1975, JO 8 août 1975)

La présente convention et ses annexes régissent sur l'ensemble du territoire du département de la Réunion les rapports entre employeurs et ETAM du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries annexes.

Elle engagent toutes les organisations syndicales les ayant signées ou qui ultérieurement viendraient à y adhérer, ainsi que toutes les entreprises et les salariés qui leur sont affiliés et qui travaillent sur le territoire du département de la Réunion.

Les entreprises visées à l'alinéa précédent sont celles qui relèvent des activités des groupes 33 et 34 de la Nomenclature des activités économiques en application des décrets n° 47-142 du 16 janvier 1947 et n° 59-534 du 9 avril 1959.

La classification des ETAM sera fixée à l'échelon départemental.

Elle comportera des coefficients pour chacun des emplois retenus, étant entendu que le coefficient 300 sera attribué à l'emploi exigeant le moins de qualification.

Les dispositions de la présente convention ne concernent pas les ingénieurs et cadres.

##### **Article 2** **Durée et dénonciation**

(Modifié par avenant n° 2 du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 22 juillet 1975, JO 8 août 1975)

La présente convention 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 renouvelera d'année en année, par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties signataires avant le 11 mai (3 mois avant la date d'entrée en vigueur) de chaque année.

---

Cette dénonciation devra être effectuée par pli recommandé avec accusé de réception et adressé à toutes les organisations syndicales signataires.

En cas de dénonciation, la convention collective continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle pendant une durée d'un an à compter de la date annuelle d'échéance.

### **Article 3 Révision**

La présente convention est révisable à tout moment par accord 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 4 Commission départementale de conciliation et d'interprétation**

(Modifié par avenant n° 2 du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 22 juillet 1975, JO 8 août 1975)

Tous les différends d'ordre collectif nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et de ses annexes et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par l'organisation contractante la plus diligente à une commission paritaire de conciliation et d'interprétation qui sera ainsi valablement saisie.

La commission paritaire comprend :

— Deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants désignés par les organisations patronales signataires.

Chaque membre de cette commission sera désigné par son organisation pour chaque affaire.

Elle est présidée par l'Inspecteur du Travail qui en assure également le secrétariat.

La partie la plus diligente adresse au Président de la commission paritaire de conciliation et d'interprétation une requête rédigée sur papier libre et exposant les points sur lesquels porte le litige.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder six jours francs à partir de la date de réception de la requête.

La commission entend contradictoirement ou séparément les parties.

Si le conflit porte sur l'interprétation de la convention collective, elle doit se prononcer dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la première réunion pour examiner l'affaire.

Lors d'un conflit d'application et lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties en cause.

Si la commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties en cause.

Les procès-verbaux seront notifiés aux parties dans les 48 heures.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

### **Article 5 Droit syndical et liberté d'opinion**

(Modifié par avenant n° 2 du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 22 juillet 1975, JO 8 août 1975)

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

b) 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 raciale ou sociale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

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

c) Les ETAM s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

— les opinions de leurs collègues et du personnel placé sous leurs ordres ;

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

**d)** 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.

**e)** Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un ETAM 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.

**f)** Pour faciliter la présence des délégués aux congés statuaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence, non rémunérées mais 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 délégués seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires, il appartiendra aux syndicats organisateurs de la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc....) il conviendra de faciliter cette participation.

### **Article 5 bis Délégués syndicaux**

- a)** La désignation et le rôle des délégués syndicaux sont définis par les dispositions légales en vigueur.
- b)** Dans les établissements de 50 salariés et plus, un crédit d'heures est attribué pour assumer ses fonctions à chaque délégué syndical titulaire à raison de :
  - Établissements de 50 à 150 salariés : 10 h
  - Établissements de 150 à 300 salariés : 15 h
  - Établissements de plus de 300 salariés : 20 h

### **Article 6 Délégués du personnel et comités d'entreprise**

La représentation des ETAM par des délégués et dans les comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

La direction devra afficher les listes des candidats au moins quarante huit 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, en ce qui concerne les élections de délégués du personnel.

À compter de la date de communication des listes des candidats et dans la limite de trois mois au maximum, les candidats inscrits sur les listes communiquées bénéficieront en ce qui concerne le licenciement, des mêmes protections que celles des représentant élus.

## **Titre II Engagement, réintégration, modification au contrat en cours, contrat d'engagement**

### **Article 7 Contrat d'engagement<sup>(6)</sup>**

(6)

*Modèle de lettre d'engagement*

*Raison Sociale et*

*Adresse de l'Entreprise*

*Date.....*

*M.*

*(Nom, prénoms, adresse)*

*Monsieur,*

*Nous avons l'honneur de vous confirmer ci-après les conditions de votre engagement au service de notre entreprise.*

*Le présent engagement est fait aux conditions générales de la Convention Collective concernant les ETAM employés dans les entreprises du Bâtiment du.....et du règlement intérieur de l'entreprise.*

*1°/ Vous entrerez dans notre entreprise le.....*

*2°/ Vous serez employé comme.....(coefficent.....)*

*3°/ Vos appointements seront de.....pour 40 heures par semaine.*

*4°/ Votre horaire sera de.....*

*5°/ Vos appointements effectifs seront de.....*

*6°/ Votre résidence sera à.....*

7º/ Votre période d'essai sera de.....

8º/ Conditions particulières (\*) ..... ....

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre en nous retournant la copie ci-jointe et après avoir porté au bas de la page la mention "Lu et approuvé" suivie de votre signature.

Veuillez agréer,.....

(\*) Indiquez, s'il y a lieu, la liste des avantages en nature éventuels tels que le logement de fonctions.

(7)

**Modèle de lettre de régularisation d'engagement**

Raison sociale et

Adresse de l'entreprise

Date.....

M. .....

(Nom, prénoms, adresse)

Monsieur,

En vertu de la mise en application de la Convention Collective de travail concernant les ETAM employés dans les entreprises du Bâtiment, nous vous confirmons ci-dessous les conditions de votre collaboration au service de notre entreprise.

Cette collaboration sera dorénavant soumise aux conditions générales de la convention collective du précitée et du règlement intérieur de l'entreprise.

1º/ Vous êtes au service de notre entreprise depuis le..... et

vous y occupez l'emploi de..... depuis le..... ce

qui correspond au coefficient : .....

2º/ Vos appointements sont de..... pour un horaire de 40 heures ..... par semaine.

Votre horaire est de .....

Vos appointements sont de.....

3º/ Votre résidence est fixée à.....

4º/ Conditions particulière (\*).

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre en nous retournant la copie ci-jointe et après avoir porté au bas de la page la mention "Lu et approuvé" suivie de votre signature.

Veuillez agréer,.....

(\*)

Indiquez, s'il y a lieu, la liste des avantages en nature éventuels tels que le logement de fonctions.

(Modifié par avenant n° 2 du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 22 juillet 1975, JO 8 août 1975)

a) Chaque engagement sera confirmé par un échange de lettres ou un contrat d'engagement en double exemplaire, mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise, notamment :

— la qualification et le coefficient hiérarchique de l'intéressé correspondant à la classification établie dans les conditions prévues par l'article 1er de la présente convention ;

— les fonctions que l'intéressé aura à remplir ;

— les lieux d'emploi ;

— les conditions de la période d'essai ;

— les appointements accordés sur la base de 40 heures de travail par semaine ;

— l'horaire normalement pratiqué dans l'entreprise ;

— éventuellement les avantages accessoires.

b) Il sera remis à tous les ETAM en service au moment de la mise en vigueur de la présente convention une lettre de confirmation de leur engagement comportant autre les indications prévues au paragraphe a) précédent, l'indication de la date d'entrée dans l'entreprise et de la date depuis laquelle ils occupent la fonction qui leur est confirmée par ladite lettre.

c) Les employeurs réservent une priorité d'embauchage aux pensionnés de guerre et aux travailleurs handicapés dans la limite de 10 % des effectifs de l'entreprise.

**Article 8**  
**Modification au contrat en cours - déclassement temporaire ou définitif**

a) Toute modification apportée aux conditions du contrat en cours d'un technicien, agent de maîtrise ou employé doit faire l'objet d'une modification écrite de la part de l'employeur.

b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

c) Il en est ainsi, notamment, du déclassement définitif d'un technicien, agent de maîtrise ou employé, entraînant une diminution de ses appointements, s'il n'est pas accepté par l'intéressé ;

---

**d)** Par contre, si, par suite de circonstances résultant de la situation du travail dans l'entreprise, un technicien, agent de maîtrise ou employé se trouve amené à assurer temporairement une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter ce déclassement temporaire ne peut constituer un cas de licenciement du fait de l'employeur, lorsque la classification et les appointements antérieurs de l'intéressé lui sont maintenus.

### **Article 9** **Modification dans la situation juridique de l'employeur**

- a)** S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les ETAM de l'entreprise.
- b)** La permanence de ces contrats implique le maintien de tous les avantages acquis dans l'entreprise avant ladite modification, et, en particulier le maintien de l'ancienneté acquise dans l'entreprise primitive.

### **Article 10** **Engagement d'auxiliaires ou d'intérimaires**

- a)** Des auxiliaires ou intérimaires peuvent être engagés pour remplacer momentanément des titulaires indisponibles ou pour effectuer des travaux urgents et temporaires.
- b)** La durée d'engagement au titre d'auxiliaire ou d'intérimaire ne peut excéder six mois.
- c)** Le délai de préavis réciproque est de :
- un jour ouvrable pendant les quinze premiers jours d'emploi ;
  - et ensuite d'une semaine par mois ou fraction de mois passé dans l'entreprise sans pouvoir excéder un mois.
- d)** Les auxiliaires ou intérimaires seront payés sur la base mensuelle en respectant, dans tous les cas les appointements minima de leur catégorie.
- e)** Le contrat d'engagement doit faire mention de la précarité de l'emploi.
- f)** Les clauses de la présente convention, autres que celles qui ont fait l'objet des dispositions particulières définies ci-dessus, s'appliquent aux auxiliaires et intérimaires.

### **Article 11** **Service militaire**

- a)** Les ETAM qui ont quitté leur entreprise pour effectuer leur service militaire obligatoire (normalement ou par devancement d'appel) sont réembauchés dans les conditions prévues par la loi.
- b)** Lorsque l'intéressé aura été réintégré à l'issue de son service militaire obligatoire dans son entreprise, le temps passé dans cette entreprise avant son départ pour le service militaire entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté dans ladite entreprise.

### **Article 12** **Mutation d'entreprise sur l'initiative de l'employeur**

- a)** Tout ETAM qui, sur les instructions écrites de son employeur, passe définitivement ou pour un temps limité, au service d'un autre employeur, conserve le bénéfice des avantages acquis dans son entreprise d'origine et en particulier ceux afférents à l'ancienneté.
- b)** La nouvelle entreprise doit confirmer et préciser par écrit, à l'intéressé les droits et avantages visés à l'alinéa a) ci-dessus.
- c)** Une telle mutation, provisoire ou définitive, nécessite l'assentiment de l'intéressé. En cas de refus de celui-ci, elle constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

## **Titre III** **Période d'essai - préavis**

### **Article 13** **Période d'essai**

- a)** Tout ETAM peut être soumis, par l'employeur, à une période d'essai.
- b)** La durée normale de la période d'essai est fixée par le règlement intérieur de l'entreprise ou de la lettre d'engagement de l'ETAM intéressé.
- Elle n'excédera pas trois mois.
- Elle ne peut donner lieu à reconduction.

c) Au cours des quinze premiers jours de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail.

Après les quinze premiers jours, le temps de préavis réciproque est de :

- une semaine pour un contrat d'essai d'un mois ;
- deux semaines pour un contrat d'essai de deux mois ;
- trois semaines pour un contrat d'essai de trois mois.

d) Tout ETAM licencié par son employeur en cours de période d'essai pourra s'absenter pendant deux heures chaque jour ouvrable de la période de préavis restant à courir, pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures, passées à la recherche d'un emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements. Aucune indemnité n'est due par l'employeur si ces heures de recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'intéressé.

e) En cas de départ volontaire en cours de période d'essai, l'intéressé peut bénéficier, pour rechercher un nouvel emploi, de deux heures par jour ouvrable de la période d'essai à accomplir.

Ces heures ne sont pas rémunérées.

f) La rémunération en période d'essai sera calculée sur la base du trentième des appointements mensuels.

Elle sera payée en journées entières, dimanches et jours fériés compris.

#### **Article 14** **Préavis en dehors de la période d'essai**

a) La durée du préavis réciproque est de un mois, sauf toutes autres dispositions générales ou particulières prévoyant une durée supérieure.

Toutefois, en cas de licenciement, la durée du préavis est portée à trois mois pour les ETAM justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise et âgés de plus de 50 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

b) Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondants à la durée du préavis restant à courir.

c) Toute notification de licenciement est confirmée à l'intéressé :

— soit par pli recommandé avec accusé de réception dont la date de remise constituera la date de notification de la dénonciation du contrat

— soit par lettre remise de la main à la main avec décharge de l'intéressé.

Réciprocement, toute démission sera notifiée à l'employeur par les mêmes procédés.

d) En cas de licenciement, l'intéressé peut cesser son emploi dès qu'il est pourvu d'une nouvelle situation. Dans ce cas, il ne peut prétendre, indépendamment de son droit éventuel à une indemnité de licenciement, qu'à ses appointements arrêtés au jour de son départ de l'entreprise.

Réciprocement, l'employeur pourra exiger le départ immédiat de l'ETAM licencié, après paiement des appointements correspondant à la durée du délai de préavis, ainsi que toutes indemnités dues à l'intéressé en application de la présente convention et de son contrat personnel.

e) Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, l'ETAM intéressé a droit de s'absenter pendant 50 heures pour rechercher un nouvel emploi.

Ces absences sont prises par demi-journées.

Si une absence d'une durée supérieure à la demi-journée est nécessaire à l'intéressé, le maximum d'absences continues est de quatre jours ouvrables.

La demande d'absence doit normalement être formulée autant que jours ouvrables à l'avance que la durée de l'absence demandée en comporte.

f) Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements. Aucune indemnité n'est due par l'employeur si ces heures d'absence pour rechercher d'emploi ne sont pas utilisées par l'intéressé.

#### **Titre IV** ***Régime de retraite et de prévoyance***

##### **Article 15** ***Régime général***

###### A

*Sauf dérogations prévues aux articles 17 et 18, toutes les entreprises visées par l'article premier de la présente*

---

convention devront, à partir de la date fixée à l'article 40, souscrire en faveur de leurs ETAM définis à l'article 1er, qui ne relèvent pas de l'article 4 bis de la convention nationale du 14 mars 1947 et remplissent les conditions prévues au paragraphe "B" du présent article, un régime de retraite minimum ainsi défini :

- L'entreprise devra adhérer à une caisse de retraite et de prévoyance agréée, au taux de 4,80 % dont 2,88 % à la charge de l'employeur et 1,92 % à la charge de l'ETAM.

Les entreprises visées par l'article premier de la présente convention qui, bien qu'employant des ETAM à ladite date, auraient négligé d'adhérer à la caisse sus désignée, seraient tenues d'assurer elles-mêmes aux ETAM intéressés les prestations et avantages correspondants aux périodes pour lesquelles, postérieurement à l'entrée en vigueur des dispositions prévues par le présent article, elles n'auraient pas cotisé.

Il en sera de même des entreprises visées par l'article premier de la présente convention qui, n'existant pas ou n'employant aucun bénéficiaire des dispositions ci-dessus au moment de leur entrée en vigueur, viendraient à en occuper à une date ultérieure sans adhérer à ladite caisse, à partir de la même date.

## B

1/ Pour bénéficier du régime de retraite ainsi défini, les ETAM devront avoir terminé leur période d'essai ; toutefois, les ETAM qui resteront dans l'entreprise après la fin de leur période d'essai, bénéficieront d'une inscription rétroactive à partir du premier jour de ladite période d'essai.

2/ Pour bénéficier du régime de retraite ainsi défini, les ETAM devront, en outre, avoir au moins 21 ans.

### Article 16

#### Régime des ETAM relevant de l'article 4 bis de la convention du 14 mars 1947

Sauf dérogations prévues ci-après, toutes les entreprises visées par l'article premier de la présente convention devront, si elles ne l'ont déjà fait, adhérer pour les ETAM relevant de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 Mars 1947.

- Soit à la caisse nationale de prévoyance des cadres du Bâtiment et des Travaux Publics, 7 rue du Regard à Paris, et contracter auprès d'elle, en faveur de ces ETAM, le régime de retraite et de prévoyance définis ci-après :

1<sup>o</sup> La cotisation minimum du régime de retraite susvisé sera de 10 % du traitement différentiel dont 7 % à la charge de l'employeur et 3 % à la charge de l'ETAM.

2<sup>o</sup> Le régime de prévoyance susvisé sera le régime T institué par la caisse nationale du Bâtiment et des Travaux Publics, dont la cotisation de 3 % du traitement différentiel, sera répartie par moitié entre l'employeur et l'ETAM.

- Soit à un régime complémentaire de prévoyance et un régime complémentaire de retraite assurés par un ou plusieurs autres organismes de telle façon que les intéressés bénéficient d'avantages jugés, par les organisations signataires de la présente convention, équivalents à ceux qui résultent des dispositions de l'alinéa précédent.

Les parties signataires s'engagent à intervenir en commun et à agir auprès de la commission paritaire créée en vertu de la convention collective nationale du 14 Mars 1947 en vue d'obtenir la possibilité d'appliquer les dispositions ci-dessus à partir de la date prévue par l'article 40 de la présente convention, sans qu'il y ait lieu pour les intéressés, soit d'attendre la fin de la période quinquennale en cours, soit de procéder à une modification rétroactive de leur régime à compter du début de cette période quinquennale.

### Article 17

#### Dérogation à l'article 15

Les employeurs qui, antérieurement à la signature de la présente convention, ont adhéré au titre de l'article 36 à la caisse nationale de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics en faveur de leurs ETAM, peuvent ne pas appliquer l'alinéa premier du paragraphe "A" de l'article 15 en ce qui concerne lesdits ETAM.

### Article 18

#### Dérogations aux articles 15 & 16

1<sup>o</sup> Les entreprises visées par l'article premier de la présente convention et relevant également d'une autre branche professionnelle qui auraient antérieurement à la signature de la présente convention contracté en faveur de leurs ETAM relevant de celle-ci, un régime de retraite auprès d'organismes de leur autre appartenance, sont dispensées de l'affiliation aux organismes prévus ci-dessus à la condition que les régimes auxquels elles ont souscrit assurent aux ayants droit des avantages au moins égaux à ceux prévus aux articles 15 et 16 ci-dessus.

2<sup>o</sup> Les entreprises visées par l'article premier de la présente convention ayant, avant le jour de la signature de la présente convention, constitué en faveur de leurs ETAM un régime de retraite autre que celui qui est prévu par l'article 15 ci-dessus, pourront ne pas adopter lesdites dispositions pourvu que celles qu'elles ont adoptées assurent aux ETAM des avantages au moins équivalents.

3<sup>o</sup> Pour les entreprises visées par l'article premier de la présente convention où il existait antérieurement à la signa-

---

ture de la présente convention des régimes particuliers de retraite ayant fait l'objet d'un agrément ministériel, le montant de la retraite prévue par les dispositions ci-dessus sera réduit, pour la part correspondant aux versements patronaux, du montant total de l'allocation prévue par ce régime particulier. Toutefois, les parties signataires, considérant qu'il est souhaitable que ces régimes particuliers soient consolidés, par exemple, par rattachement à un régime plus général, s'engagent à intervenir dans ce sens auprès des entreprises intéressées.

## Titre V

### Licenciement

#### Article 19

##### Indemnité de licenciement<sup>(8)</sup>

(8)

###### Note de la fédération :

Compte tenu du taux actuel du régime obligatoire de Retraite Complémentaire (part patronale), l'application du « A » de l'article 19, aboutit à un montant d'indemnité de licenciement inférieur au montant de l'indemnité légale.

Cette disposition de la Convention Collective des ETAM est donc caduque.

Par conséquent, pour les ETAM qui ont entre deux ans et moins de dix ans d'ancienneté l'indemnité se calcule sur la base de :

— soit 20 heures de salaires

— soit 1/10e de mois

par année de service dans l'entreprise.

NOTA : le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

(Modifié par avenant n° 2 du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 22 juillet 1975, JO 8 août 1975)

**A -** Après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est alloué aux ETAM licenciés une indemnité distincte du préavis, dite "indemnité de licenciement" calculée sur la base de 16/100 de mois par année d'ancienneté, et affecté d'un pourcentage de réduction égal à quinze fois le taux de cotisation patronale au régime de retraite autre que celui de la Sécurité Sociale, ce taux étant défini ci-après.

Toutefois, cet abattement ne peut être supérieur à 75 %.

Le taux de cotisation patronale sera déterminé par le rapport :

Cotisation de l'employeur / Appointements de l'intéressé

calculé sur les douze mois précédent le licenciement ou sur la période totale de cotisation de l'employeur, si celle-ci est inférieure à douze mois.

Si l'employeur cotise à plusieurs régimes de retraite autres que celui de la Sécurité Sociale, la somme de ses cotisations est prise en considération pour ce calcul.

Pour les entreprises visées par l'article premier de la présente convention et qui auraient un régime particulier de retraite ayant fait l'objet d'un agrément ministériel avant la signature de la présente convention, ce régime particulier ne pourrait entrer en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

**B - 1°** Les appointements à prendre en considération sont :

— Pour les appointements fixes, les derniers appointements mensuels attribués à l'intéressé par son contrat personnel.

— Pour la partie variable des appointements (telle que les primes de rendement et à l'exclusion des remboursements de frais), la moyenne arithmétique des appointements variables des douze derniers mois.

Les fractions d'année d'ancienneté sont arrondies au douzième le plus proche.

**C -** L'ETAM ayant moins de cinq ans d'ancienneté mais justifiant d'au moins deux ans de présence continue dans l'entreprise a droit à deux mois de préavis et à une indemnité de licenciement ; cette indemnité de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée sur la base :

— soit de 20 heures de salaire ;

— soit de 1/10e de mois ;

par année de service dans l'entreprise.

Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

#### Article 20

##### Définition de l'ancienneté au titre V

On entend par ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

— Le temps pendant lequel ludit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite, toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise.

- 
- La durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre premier de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre premier de ladite ordonnance ;
  - La durée des interruptions pour :
    - a) Périodes militaires obligatoires,
    - b) Maladie, accident ou maternité,
    - c) Congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant de la présente convention ou d'un accord entre les parties.

Cette énumération est limitative sauf autres cas expressément prévus dans la présente convention.

### **Article 21 Engagements successifs**

- a) L'ETAM engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement, à l'indemnité de licenciement correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 20.
- b) Après un premier versement d'indemnité de licenciement, les licenciements ultérieurs donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire tenant compte du nombre de nouvelles années et calculées d'après les dispositions de l'article 19.

### **Article 22 Réembauchage**

En cas de licenciement, pour manque notoire de travail, l'ETAM licencié aura, pendant six mois, un droit de priorité au réembauchage si l'entreprise, au cours de ce délai doit pourvoir d'un titulaire, au même lieu d'embauche, un emploi de même classification.

Dans ce cas, l'ETAM sera repris dans les conditions de rémunération et d'ancienneté qu'il avait avant le licenciement.

### **Article 23 Licenciement pour faute grave**

Le licenciement pour faute grave supprime toute indemnité de licenciement de même qu'il supprime tout préavis.

## **Titre VI Congés - maladies - accidents du travail**

### **Article 24 Congés annuels (durée)**

(Modifié par avenant n° 2 du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 22 juillet 1975, JO 8 août 1975)

**A - Des congés payés annuels sont accordés aux techniciens, agents de maîtrise et employés dans les conditions suivantes.**

La durée du congé payé est fixée :

**1<sup>er</sup>** pour les ETAM ayant au moins une année de présence dans l'entreprise à la fin de l'année de référence à 24 jours ouvrables ;

**2<sup>nd</sup>** pour les ETAM ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise la fin de l'année de référence, conformément à la législation en vigueur.

Ces ETAM bénéficieront néanmoins d'un congé de 24 jours ouvrables s'ils justifient simultanément :

**a)** avoir accompli au moins 1730 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment ou les Travaux Publics au cours de l'année de référence.

**b)** avoir reçu ou être en droit de recevoir d'une caisse de congés du Bâtiment ou des Travaux Publics le paiement d'une prime de vacances au titre des congés de l'année en cours.

**B - Des jours de congé payé supplémentaires d'ancienneté sont accordés aux ETAM dans les conditions suivantes :**

— soit deux jours ouvrables de congé supplémentaires aux ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise, ou ayant plus de 10 ans, mais moins de 20 ans de service en qualité d'ETAM dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment ou les Travaux Publics,

— soit trois jours ouvrables de congé supplémentaires aux ETAM ayant à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise, ou plus de 20 ans de service en qualité d'ETAM dans une ou plusieurs

entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment ou les Travaux Publics. Ces jours de congé supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, ne pourront être accordés en même temps que tout ou partie du congé principal et devront être pris en cours d'année à des dates fixées suivant les nécessités de l'entreprise par accord entre celle-ci et l'ETAM intéressé.

Ces journées de congé supplémentaires ne donnent pas lieu à la réduction du montant des appointements habituels de l'intéressé.

La durée totale du congé, résultant du présent article, inclut tous les compléments de congé, notamment pour ancienneté, résultant de dispositions légales ou contractuelles ou d'usages. Dans le cas où l'application des règles légales ou contractuelles ou d'usages ouvre droit à un congé d'une durée totale plus longue que celle résultant du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

### **Article 25** **Prime de vacances**

**a)** Une prime de vacances sera versée à tout ETAM réunissant, à la fin de l'année de référence, six mois de présence dans l'entreprise.

Le montant de cette prime est fixée à :

- 10 % de l'indemnité de congé à partir de 1971
- 20 % de l'indemnité de congé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1974
- 30 % de l'indemnité de congé à partir du 1<sup>er</sup> novembre 1975.

Toutefois, en ce qui concerne les ETAM qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service militaire au cours de ladite année de référence, le temps de présence dans l'entreprise exigé pour percevoir la prime de vacances sera réduit à un mois.

**b)** Cette prime qui ne se cumulera pas avec les versements qui auraient le même objet, sera versée en même temps que l'indemnité de congé.

### **Article 26** **Autorisations d'absence**

Des autorisations d'absence exceptionnelle non déductibles des congés et non déductibles des appointements seront accordées aux ETAM ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise<sup>(15)</sup>, pour :

(15)

*La loi n° 78-49 du 19 Janvier 1978 ne prévoit plus aucune condition d'ancienneté.*

- se marier : 3 jours<sup>(16)</sup> ;

(16)

*La loi n° 78-49 du 19 Janvier 1978 prévoit 4 jours d'absence exceptionnelle.*

- assister au mariage d'un de ses enfants : 1 jours ;
- assister aux obsèques de son conjoint : 2 jours ;
- assister aux obsèques de son père, sa mère, d'un de ses enfants : 1 jours.

Ces événements familiaux devront être prouvés par une attestation délivrée au salarié par le Service de l'Etat Civil.

### **Article 27** **Maladie ou accident**

*(Modifié par avenant n° 2 du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 22 juillet 1975, JO 8 août 1975)*

- a)** Les absences, justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne constituent pas une rupture de contrat de travail.
- b)** Dès que possible, et sauf cas de force majeure au plus tard dans les 24 heures, l'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de sa durée probable.
- c)** Cet avis est confirmé dans un délai maximum de 48 heures par un certificat médical délivré par le médecin traitant de l'intéressé.
- d)** L'employeur a la faculté de faire contre-visiter par un médecin de son choix, l'ETAM qui bénéficie du maintien de ses appointements pendant son indisponibilité.
- e)** En cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse d'un ETAM, absent pour incapacité de travail constatée par certificat médical, l'employeur devra aviser l'intéressé de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les appointements à plein tarif seront maintenus à l'intéressé tant qu'il sera malade, dans les limites prévues par l'article 27 bis ci-après.

---

À la fin de ladite période ou à son rétablissement, si celui-ci a lieu avant que l'intéressé ait épuisé les droits qu'il tient de l'article 27 bis, il lui sera payé :

- son indemnité de préavis,
- et l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait droit en vertu des dispositions de la présente convention.

#### **Article 27 bis** **Assurance maladie**

**a)** En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie couverts par la législation des accidents du travail et maladies professionnelles confirmés par la Sécurité Sociale, les appointements à plein tarif des ETAM sont maintenus pendant la durée de l'indisponibilité, avec maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail.

**b)** En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident non professionnels les appointements sont maintenus à plein tarif pendant la durée de l'indisponibilité à partir du 8<sup>ème</sup> jour et avec les maxima suivants :

- après un an d'ancienneté dans l'entreprise et jusqu'à 10 ans : 2 mois 1/2 ;
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3 mois.

**c)** Des appointements garantis dans les paragraphes a) et b) ci-dessus l'employeur déduira la valeur des prestations journalières auxquelles les intéressés ont droit "soit au titre de la Sécurité Sociale" soit au titre de tout régime de prévoyance obligatoire ou facultatif que l'entreprise aurait contracté pour assurer son personnel contre ce risque.

Il en est de même en cas d'accident non professionnel de toute indemnité ayant le même objet, perçue par l'intéressé.

**d)** Si l'intéressé est indisponible à plusieurs reprises, pour maladie ou accident pendant la même année civile, il ne peut exiger que le total du temps rémunéré à plein tarif dépasse la durée prévue aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

### **Titre VII** **Déplacements**

#### **Article 28** **Autorisations d'absence pour élections**

À la demande de l'intéressé, une autorisation d'absence sera accordée dans le cas d'élections législatives cantonales, municipales ou prud'homales.

#### **Article 29** **Frais de déplacement**

Les frais de déplacement ne constituent pas une rémunération mais un remboursement de dépenses, ne seront pas payés pendant les vacances, les absences pour élections, convenances personnelles, périodes militaires, seuls seront remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

#### **Article 30** **Décès d'un ETAM en déplacement**

En cas de décès d'un ETAM en déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle ou ceux de transport à une distance équivalente seront à la charge de l'employeur.

#### **Article 31** **Déplacements par voiture personnelle**

Lorsque, après accord écrit avec son employeur, un ETAM utilise pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile, des frais d'assurance<sup>(17)</sup>.

(17)

*Il appartient à l'employeur de vérifier que l'ETAM est possesseur des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé et qu'il a contracté l'assurance couvrant le risque "Promenade et affaires et responsabilité civile de l'employeur".*

### **Titre VIII** **Rémunération**

*(Voir aussi l'annexe salaires dans la convention ouvriers)*

---

## Article 32

### Calcul des appointements

- a) Les ETAM sont appointés au mois.
- b) Les barèmes d'appointements minima sont fixés à l'échelon départemental par conventions ou accords conclus entre les organisations syndicales intéressées.
- La classification des ETAM applicables dans la circonscription intéressée est fixée conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup>.
- c) La rémunération réelle des ETAM est basée sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise et tient compte des heures supplémentaires effectuées en application de cet horaire <sup>(8)</sup>.

(8)

*Tableau des coefficients applicables au taux correspondant à un horaire de quarante heures par semaine, pour calculer, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires, les appointements correspondants aux horaires compris entre quarante et cinquante-quatre heures :*

*Majorations en cas d'horaire supérieur à quarante heures ; (article 3 de l'accord du 27 avril 1971, étendu par arrêté du 23 août 1973, JO 30 septembre 1973)*

*Pour un horaire de travail supérieur à quarante heures, les majorations suivantes doivent être appliquées :*

*Coefficient à appliquer*

*Quarante et une heure : 1.031*

*Quarante-deux heures : 1.062*

*Quarante-trois heures : 1.094*

*Quarante-quatre heures : 1.125*

*Quarante-cinq heures : 1.156*

*Quarante-six heures : 1.187*

*Quarante-sept heures : 1.219*

*Quarante-huit heures : 1.250*

*Quarante-neuf heures : 1.287*

*Cinquante heures : 1.325*

*Cinquante et une heure : 1.363*

*Cinquante-deux heures : 1.400*

*Cinquante-trois heures : 1.437*

*Cinquante-quatre heures : 1.475*

- d) Les dépassements individuels d'horaires résultant normalement de la fonction des intéressés (heures de dérogation permanente) telle que les heures dues pour la préparation du travail ne donnent pas lieu à rémunération supplémentaire, il est tenu compte dans l'établissement des coefficients des fonctions en cause.

## Article 33

### Calcul des appointements

- a) La fonction remplie par l'ETAM en cause est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification applicable en matière d'appointements ;
- b) L'ETAM dont les fonctions ressortissent, de façon continue, à diverses catégories, est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci ;
- c) Les barèmes des appointements minima garantis afférents aux positions définies comprenant :
- 1<sup>o</sup>/ Les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans la lettre d'engagement.
- 2<sup>o</sup>/ Les rémunérations accessoires mensuelles en espèces fixées au contrat individuel, à l'exclusion des remboursements de frais, des primes d'ancienneté et d'assiduité, si les primes sont pratiquées dans l'entreprise,
- d) Les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minima ;
- e) Pour établir si l'ETAM reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus au paragraphe c) 1<sup>o</sup>, doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

## Article 34

### Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ETAM est appelé à travailler soit de nuit (entre 22 heures et 5 heures du matin), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales (horaire de 40 heures par semaine) majorées de 100 %.

Ce taux ne se cumulera pas avec les majorations pour heures supplémentaires. De même, le travail de nuit effectué un dimanche ou un jour férié ne donne lieu qu'à la majoration précitée.

---

### **Article 35** **Périodes militaires**

Pendant les périodes militaires de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus aux ETAM.

### **Article 36** **Travail 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 37** **Travail des jeunes**

*(Modifié par avenant n° 2 du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 22 juillet 1975, JO 8 août 1975)*

Les salaires minima des jeunes salariés ne peuvent supporter un abattement sur le salaire de l'indice 300 ou de la catégorie professionnelle à laquelle ils seront affectés supérieur à :

- 20 % pour les jeunes âgés de moins de 17 ans,
- 10 % pour les jeunes de 17 à 18 ans.

La rémunération des jeunes travailleurs ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle sera égale au moins au salaire de l'indice 300 ou de l'indice de la catégorie professionnelle à laquelle ils sont affectés.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.

Les jeunes travailleurs devront être soumis aux dispositions particulières relatives à leur emploi, et notamment celles prévues dans le Livre II du Code du Travail, par le Titre II de l'ordonnance du 27 septembre 1967 relatif aux conditions de travail et par le décret du 19 Juillet 1958 concernant les travaux interdits aux enfants de moins de 18 ans.

### **Article 38** **Bulletin de paie**

*(Modifié par avenant n° 2 du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 22 juillet 1975, JO 8 août 1975)*

L'employeur doit remettre aux personnes salariées, apprentis, ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat, à l'occasion du paiement à celles-ci de leur rémunération, une pièce justificative, dite bulletin de , indiquant :

- 1<sup>o</sup>/ le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement
- 2<sup>o</sup>/ la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- 3<sup>o</sup>/ le nom de la personne à qui est délivrée le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- 4<sup>o</sup>/ la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les travailleurs dont les cotisations de Sécurité Sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera complétée par celle des journées, et éventuellement des demi-journées de travail ;

## **Titre IX** **Dispositions diverses**

### **Article 39** **Logement**

a) Dans le cas où un ETAM est logé par l'entreprise, cet avantage en nature suit le sort du contrat de travail.

Si ledit contrat est rompu de part ou d'autre, le logement redevient disponible dès que l'intéressé cesse effectivement ses fonctions.

b) En cas de licenciement, il est accordé à l'intéressé :

— Soit trois mois de délai pour évacuer le logement. Pendant ce temps, le montant de l'avantage en nature "logement" prévu au contrat de travail est remboursé à l'employeur,

— Soit une indemnité égale à un mois et demi dudit avantage en nature "logement" prévu au contrat de travail.

c) Les dispositions prévues au paragraphe b) ne s'appliquent pas au personnel logé sur des chantiers dans les bara-

---

quements devant être démontés en fin de chantier.

## **Titre X** **Dispositions finales**

### **Dépôt aux prud'hommes et mise en vigueur**

#### **Article 40** **Date d'application**

Les dispositions de la présente convention deviendront applicables dans le département de la RÉUNION à compter du 11 août 1971, date à laquelle la présente convention sera déposée au Greffe du Tribunal d'Instance de St-Denis.

#### **Article 41** **Adhésion**

- a)** Conformément à l'article 31 c) du Livre premier du Code du Travail, toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente Convention pourra y adhérer ultérieurement, étant entendu que cette Convention constitue un tout indivisible.
- b)** 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 St-Denis.
- c)** L'organisation syndicale qui aura décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées devra, également, en informer les parties signataires par lettre recommandée.

---

## **ANNEXES**

### **Classification**

*(Se reporter à la classification nationale des emplois des employés, techniciens et agents de maîtrise du Bâtiment et des Travaux publics)*

#### **Salaires**

*(Se reporter à l'annexe salaires dans la convention ouvriers)*

---

## TEXTE COMPLÉMENTAIRE

### Réduction et aménagement du temps de travail

(Se reporter aux accords du 6 août 1998, 29 juin 1999 et du 26 octobre 2000 dans la CC "Ouvriers")

### Commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI)

(Se reporter à l'accord du 25 novembre 2022 dans la CC «ouvriers»)

## OUVRIERS

### Convention collective régionale du 13 mai 2004

[Étendue par arrêté du 13 décembre 2004, JO 26 décembre 2004, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT-FO.

### Dispositions générales

#### **Préambule**

#### **Article 1** **Champ d'application**

La présente Convention et ses annexes régissent sur l'ensemble du territoire de la région de la Réunion, les rapports entre les employeurs et les ouvriers du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries connexes.

Elles engagent toutes les Organisations Syndicales les ayant signées ou qui viendraient ultérieurement à y adhérer, ainsi que toutes les entreprises et les salariés qui leur sont affiliés et qui travaillent sur le territoire de la Réunion.

#### A

#### **Entreprises de Bâtiment et des Travaux Publics**

1. Entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé, entreprises de terrassement et de démolition et toutes activités de fabrication, de préfabrication ou de mise en œuvre se rattachant aux spécialisations ci-dessus, y compris la fabrication de ciments, la production de matériaux de construction tels que les pierres artificielles ou les agrégats, les céramiques, et les composants du BTP.
  - Entreprises de pose de carrelages, revêtements de sol et parquets,
  - Entreprises de pierres de taille, ravalement, enduits,
  - 2. Charpente en bois, menuiserie du bâtiment, pose des éléments et ossatures
  - Entreprises de montage de maisons en bois (préfabriquées) ; fabrication, pose de menuiseries (parquets, clôtures, volets, etc...)
  - Menuiserie aluminium, menuiserie PVC : fabrication, pose ;
3. Couverture-Plomberie, installations sanitaires
  - Étanchéité
4. Serrurerie du bâtiment, petites charpente en fer, menuiserie métallique, ferronnerie pour le bâtiment, clôtures métalliques (pose)
5. Fumisterie du bâtiment, ramonage, installation de chauffage et production d'eau chaude.
  - Isolation thermique, phonique
  - Génie climatique
6. Peinture de bâtiment et décoration, application d'enduits, ignifugation.

- 
- Ravalement de peinture industrielle ou non,
  - Collage de papiers peints et tentures,
  - Décorations (lettres, dorures, revêtements, etc...)
  - Miroiterie, pose de vitres, glaces et vitrines,
  - Aménagements de locaux divers, travaux pour expositions, pose d'enseignes ou de stores,
  - Agencement et installation de cuisines.
7. Constructions métalliques pour le BTP et le Génie Civil
- Charpentes métalliques (fabrication et pose),
  - Maisons métalliques (fabrication et pose)
8. Installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels ou non,
- Pose d'enseignes lumineuses.
- Travaux d'installation électrique associés ou non à la maintenance (courant fort et courant faible, haute et basse tension),
- Installation et maintenance de systèmes de surveillance des immeubles (gestion technique centralisée, gestion technique de bâtiments,... etc.

## **B** **Entreprises de Travaux publics et de Génie Civil**

- Travaux d'infrastructure générale
  - Entreprises de béton et béton armé,
  - Voirie,
  - Travaux sur cordes, de grande hauteur et spéciaux
1. Terrassements, travaux ruraux et souterrains, chaussées.  
Remise en état du sol (curage de fossés, puits, drainages, etc)  
Entreprises de sondages, forages, fondations spéciales.
2. Travaux maritimes et fluviaux  
— Travaux de routes et d'aérodromes,  
— Travaux de voies ferrées.
3. Travaux urbains et d'hygiène publique  
Construction d'ouvrages pour le captage, l'adduction et la distribution d'eau,  
Construction d'égouts,  
Épuration des eaux potables et usées.  
— Installations des réseaux et de centrales électriques,  
— Installations thermiques et frigorifiques, industrielles ou non,  
— Installation de réseaux téléphoniques aériens ou souterrains.

## **Article 2** **Clauses professionnelles**

La deuxième partie de cette convention traite des dispositions considérées comme des clauses professionnelles, et notamment :

1. Les primes pour travaux salissants, dangereux ou particulièrement pénibles, cette énumération n'étant pas limitative.
2. Les majorations pour heures de nuit, du dimanche et des jours fériés.
3. Les conditions de rémunération et d'organisation du travail en cas de travail par roulement.
4. L'indemnisation des déplacements (indemnités de repas, de trajet et de frais de transport).

Les signataires pourront, s'ils le jugent utile, prévoir que des avenants soient établis pour régler les conditions particulières à chaque corps d'état sur tout ou partie des matières énumérées aux paragraphes 1 à 4 ci-dessus.

## **Article 3** **Salaires, Classification, Égalité professionnelle**

Les salaires sont fixés à l'échelon régional. Leur fixation et le tableau des classifications professionnelles sont déterminés conformément aux dispositions des Annexes II et III de la présente convention.

Les questions relatives aux salaires sont traitées dans le cadre de négociations annuelles paritaires de branche. Ces négociations veilleront au respect du principe «à travail égal, salaire égal», à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux conditions particulières de travail des femmes «enceintes ou allaitant».

L'emploi effectif des travailleurs handicapés, ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail, devra être favorisé dans les entreprises, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les négociations paritaires de branche veilleront à l'amélioration des conditions d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés.

La rémunération des travailleurs à temps partiel sera au minimum égale au prorata temporis de la rémunération conventionnelle d'un emploi à temps plein au coefficient correspondant.

Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires, obéissent aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariés auteurs d'une invention brevetée dévolue à l'employeur bénéficient d'une rémunération supplémentaire, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 4 Grands Déplacements**

Sont considérés comme grands déplacements, les déplacements effectués hors région Réunion.

Les salaires, les conditions de travail ainsi que la protection sociale des salariés en grand déplacement obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, aux accords bilatéraux lorsqu'ils existent, et feront l'objet d'un accord d'entreprise.

#### **Article 5 Formation professionnelle**

Les organisations signataires conviennent que les questions relatives à la formation professionnelle et à la formation permanente dans le cadre de la branche, y compris les modalités particulières aux personnes handicapées, seront traitées dans le cadre d'une commission paritaire emploi-formation.

L'apprentissage fait l'objet de l'annexe I du présent accord.

#### **Article 6 Prévoyance**

Les modalités d'accès à un régime de prévoyance feront l'objet de négociations paritaires.

Les dispositions en seront annexées à la présente convention.

#### **Article 7 Intéressement et participation**

Les modalités de mise en œuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement des salariés, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne d'entreprise, obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 8 Commission Régionale d'Interprétation de la Convention Collective**

Tous les différends d'ordre collectif nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et de ses annexes et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par l'organisation *contractante* (*Terme exclu de l'extension par arrêté du 13 décembre 2004, JO décembre 2004*) la plus diligente à une commission paritaire de conciliation et d'interprétation qui sera ainsi valablement saisie.

La commission paritaire comprend :

— deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants désignés par les organisations patronales signataires.

Chaque membre de cette commission sera désigné par son organisation pour chaque affaire. Elle est présidée par l'Inspecteur du travail qui en assure également le secrétariat.

La partie la plus diligente adresse au Président de la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation une requête rédigée sur papier libre et exposant les points sur lesquels porte le litige.

La Commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder six jours francs à partir de la date de réception de la requête. La Commission entend contradictoirement ou séparément les parties.

Si le conflit porte sur l'interprétation de la convention collective, elle doit se prononcer dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la première réunion pour examiner l'affaire.

Lors d'un conflit d'application et lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties en cause.

---

Si la commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties en cause. Les procès-verbaux seront notifiés aux parties dans les 48 heures. La non-comparution de la partie qui introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

### **Article 9 Avantages acquis**

La présente convention et ses annexes 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 la signature de ladite convention. Les dispositions des annexes de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses ou équivalentes pour les travailleurs qui en bénéficiaient.

### **Article 10 Date d'application, durée, dénonciation, révision**

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

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

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, ainsi qu'à la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

En cas de dénonciation par l'une des organisations signataires, la convention restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute révision ou adaptation, même partielle, des dispositions de la présente Convention Collective Régionale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et des salariés du Bâtiment et des Travaux Publics représentatives au niveau de la région Réunion.

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

### **Article 11 Adhésion**

Toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord et de ses annexes qui constituent un tout indivisible, pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration adressée à la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## **Partie PREMIERE**

### **Article 12 Droit syndical et liberté d'opinion**

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

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

— à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales.

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

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre 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.

### **12.a Participation aux instances statutaires**

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

### **12 b Délégués syndicaux**

Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise,

- 1/ La désignation et le rôle des délégués syndicaux sont définis par les dispositions légales en vigueur.
- 2/ Dans les établissements de 50 salariés et plus, un crédit d'heures est attribué pour assumer ses fonctions à chaque délégué syndical titulaire à raison de :
  - Établissements de 50 à 150 salariés : 10 heures
  - Établissements de 150 à 300 salariés : 15 heures
  - Établissements de plus de 300 salariés : 20 heures

### **12 c Participation aux Commissions Paritaires Régionales**

Pour participer aux réunions paritaires régionales convoquées à l'initiative de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et consacrées à l'application de la présente Convention Collective, les salariés des entreprises du BTP bénéficieront d'une autorisation d'absence s'ils justifient d'un mandat de leur organisation syndicale. Chacune des organisations syndicales représentatives des salariés désignera au plus trois titulaires mandatés pour siéger à la Commission mixte paritaire du BTP et trois suppléants ; ces derniers ne pourront siéger qu'en cas d'empêchement des titulaires.

La désignation des titulaires et des suppléants appelés à siéger à la Commission mixte paritaire du BTP devra être communiquée à la DTEFP ainsi qu'aux employeurs des représentants des organisations syndicales désignés et aux organisations professionnelles d'employeurs, au cours du premier mois de l'année civile.

Les représentants des organisations syndicales seront convoqués nominativement, la lettre de convocation précisant notamment l'objet, le lieu, l'heure et la date de la réunion. Ils devront en informer leur employeur et, le cas échéant, leur suppléant, au moins deux jours ouvrés avant la date de la réunion paritaire. Une attestation leur sera délivrée par la DTEFP rappelant notamment l'objet et la date de la réunion, ainsi que les horaires de début et de fin de participation. Les heures de travail non effectuées du fait de la participation aux réunions paritaires seront pointées en absence payée. Elles ne seront pas imputables sur les congés payés de ces salariés. Elles seront rémunérées au regard de l'attestation délivrée par la DTEFP. Les heures passées en réunion et en transport qui ne seront pas comprises dans l'horaire de travail des intéressés ne seront pas indemnisées.

Les absences des salariés ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur les crédits d'heures dont ils disposent du fait de leur(s) mandat(s) dans l'entreprise.

## **Article 13 Délégués du Personnel, Comités d'entreprises et CHSCT**

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

La direction devra afficher les listes des 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 communication de la liste et celle du scrutin *et dans la limite des trois mois (Termes exclus de l'extension par arrêté du 13 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)*, les candidats inscrits sur les listes communiquées bénéficieront, en ce qui concerne le licenciement, des mêmes protections que les représentants élus.

Les activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise obéissent aux dispositions légales et réglementaires en

---

vigueur.

**Article 14**  
**Embauchage : lieu d'embauche et port du badge BTP**

**Article 14 a**  
**Lieu d'embauche**

Le lieu d'embauche est défini comme suit :

«Commune du chantier figurant sur le contrat en cours, ou par défaut la commune du lieu de rattachement (mentionnée sur le contrat)».

**Article 14 b**  
**Contrats à durée de chantier**

Tout nouveau contrat signé dans une période de douze mois, par rapport à la date de signature du premier contrat, reprendre le lieu d'embauche figurant dans le premier contrat.

Cette disposition s'appliquera pour tout nouveau contrat signé après la date d'extension de la présente convention collective.

**Article 14 c**  
**Port du badge BTP «Accès chantier-Sécurité»**

Quelle que soit la forme de l'embauche, l'employeur devra effectuer les formalités nécessaires pour l'obtention du badge BTP «Accès chantier - Sécurité», mis en œuvre dans le cadre des dispositions de la Convention Réunionnaise de lutte contre le travail illégal dans le BTP, rappelées à l'article 32 de la présente convention.

**Article 15**  
**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 comme suit :

- coefficients 102 et 103 : une semaine
- coefficients 105 à 126 : quinze jours
- coefficients 137 à 201 : un mois

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

**Article 16**

**Durée de préavis et indemnité de licenciement en cas de licenciement autre que le licenciement économique**

**Article 16 a**  
**Durée de préavis**

En cas de licenciement autre que le licenciement économique, la durée du préavis est fixée comme suit :

- un jour par mois entier de présence continue, jusqu'à 6 mois ;
- un mois pour l'ouvrier ayant une ancienneté de service continu dans l'entreprise comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour l'ouvrier justifiant au moins de 2 ans d'ancienneté de service continu dans l'entreprise.

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 à la durée du préavis restant à courir.

En cas de faute grave ou de faute lourde, le licenciement du salarié peut être effectué sans que les dispositions ci-dessous soient respectées.

**Article 16 b**  
**Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement non motivé par une faute grave ou par une faute lourde, et pour l'ouvrier justifiant au moins de deux années de présence ininterrompue, l'employeur verse au salarié une indemnité de licenciement qui ne pourra être inférieure à une somme calculée soit sur la base de 20 heures de salaire, soit sur la base de 1/10<sup>ème</sup> de mois par année de service dans l'entreprise, selon le calcul le plus favorable pour le salarié.

**Article 17**  
**Absences pour chercher un emploi**

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

- 
- délai de préavis compris entre 1 et 5 jours : 2 heures par jour de préavis ;
  - délai de préavis égal à 1 mois : 1 heure par jour de travail étant entendu que tout ou partie de ces heures pourront être cumulées et la dernière semaine de travail libérée totalement.
  - délai de préavis égal à 2 mois : 1 heure par jour de travail, étant entendu que tout ou partie de ces heures pourront être cumulées et les deux dernières de semaines de travail libérées totalement.

Ces heures seront indemnisées par l'entreprise sur la base du salaire effectif de l'intéressé (tarif des heures normales).

### **Article 18 Durée de préavis en cas de démission**

Jusqu'à six mois d'ancienneté, l'ouvrier démissionnaire doit à son employeur un préavis de durée équivalente à celle due par l'employeur en cas de licenciement (article 16).

De six mois à 2 ans d'ancienneté, le préavis est de 2 semaines. Au-delà de 2 ans, ce préavis est porté à 1 mois.

### **Article 19 Maladie**

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 3 jours, d'une notification de l'intéressé au chef d'entreprise ou à son représentant. La justification de la maladie par certificat médical sera exigée.

Toutefois, le chef d'entreprise pourra effectuer le licenciement de l'ouvrier atteint d'une maladie de longue durée après une absence supérieure à 6 mois consécutifs quand il sera obligé de procéder au remplacement de l'intéressé avant la date présumée de son retour.

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.

### **Article 20 Travail des jeunes**

Sous réserve de dispositions relatives à des contrats spécifiques (par exemple pour les contrats de formation), les salaires minima des jeunes salariés ne peuvent supporter un abattement sur le salaire de l'indice 102 ou de la catégorie professionnelle à laquelle ils seront affectés supérieur à :

- 20 % pour les jeunes âgés de moins de 17 ans,
- 10 % pour les jeunes de 17 à 18 ans.

La rémunération des jeunes travailleurs ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle sera égale au moins au salaire de l'indice 102 ou de l'indice de la catégorie professionnelle à laquelle ils sont affectés.

Toutefois, ces abattements prévus par le présent article ne s'appliquent pas aux jeunes munis du C.A.P. et débutant dans la profession, aux ouvriers ayant passé avec succès l'examen de sortie d'un centre de F.P.A. du bâtiment, ainsi qu'aux travailleurs des chantiers.

### **Article 21 Jours fériés**

Outre le 1<sup>er</sup> mai, férié, chômé et payé, les jours fériés légaux (incluant le 20 Décembre) seront chômés et payés aux conditions ci-dessous sauf s'ils tombent un jour non habituellement travaillé dans l'entreprise.

La rémunération mensuelle ne pourra subir de réduction du fait du chômage d'un jour férié sous réserve que l'ouvrier ait accompli à la fois la dernière journée de travail précédent et la première journée de travail suivant ledit jour férié et qu'il puisse justifier avoir accompli dans l'entreprise 200 heures au minimum de travail au cours des deux mois précédent le jour férié considéré dans les conditions prévues pour l'application de l'article 4 de la loi du 21 octobre 1946.

### **Article 22 Congés Payés et prime de vacances**

La durée des congés est fixée conformément à la législation en vigueur. Une prime de vacances sera versée à l'ouvrier selon conditions retenues par la Caisse de Congés Payés de la Réunion.

Le montant de cette prime est fixée à 30 % de l'indemnité légale de congé correspondant au congé principal.

---

Cette prime, qui ne se cumulera pas avec les versements qui auraient le même objet, sera versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé légal.

### **Article 23 Santé et Sécurité**

Hormis les équipements de protection individuelle obligatoires, conformément aux lois et règlements en vigueur, il est alloué une fois par an aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective un vêtement de protection courant dans les conditions suivantes :

Pour les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur fournira un vêtement de protection courant dans un délai maximal de six mois, à compter de la date de signature de la présente convention. Le renouvellement de ce vêtement de protection courant sera ensuite effectué chaque année.

Pour les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un CDI à durée de chantier, l'employeur allouera un vêtement de protection courant au début du deuxième contrat dans une période de douze mois, commençant à courir à la date de signature du premier contrat dans la même entreprise, et ce quelle que soit la nature du contrat, sauf si l'employeur lui a déjà alloué un tel vêtement au cours des douze mois entourant le premier contrat.

Le choix du vêtement de protection courant appartient à l'employeur et relève de sa responsabilité. Il doit être fait après évaluation des risques.

### **Article 24 Autorisations d'absences**

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour les autorisations d'absence instituées par la loi, pour les événements familiaux suivants :

- 4 jours pour le mariage d'un salarié
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère
- 3 jours pour le congé de naissance

Au-delà des conditions légales en vigueur, des autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés annuels, et payées seront accordées aux travailleurs ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- 1 jour pour assister aux obsèques de ses beau-père, belle-mère, frère ou sœur.

Ces événements familiaux devront être prouvés par une attestation délivrée aux salariés par le service de l'état civil.

### **Article 25 Ancienneté - Prime d'ancienneté**

Pour l'application des dispositions du présent article, on entend par ancienneté le temps pendant lequel l'intéressé a été employé dans l'entreprise, en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde, de ceux qui auraient été rompus par démission, ou lorsque la résiliation a donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement.

Ces deux définitions doivent être retenues pour l'attribution d'une prime d'ancienneté, dans les conditions suivantes :

La prime d'ancienneté qui s'applique à la partie indiciaire des salaires, est fixée à :

- 1 % lorsque l'ancienneté est comprise entre 3 ans et moins de 5 ans
- 2 % lorsque l'ancienneté est comprise entre 5 ans et moins de 8 ans
- 3 % lorsque l'ancienneté est comprise entre 8 ans et moins de 13 ans
- 4 % lorsque l'ancienneté est comprise entre 13 ans et moins de 18 ans
- 5 % lorsque l'ancienneté est comprise entre 18 ans et moins de 25 ans
- 6 % lorsque l'ancienneté est supérieure à 25 ans.

Les dispositions ci-dessus ne se cumulent pas avec les dispositifs relatifs à la prise en compte de l'ancienneté qui seraient déjà appliqués dans les entreprises, suite à des accords particuliers.

### **Article 26 Travail au rendement, aux pièces, à la tâche, au métré, etc**

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

- l'ouvrier devra toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au taux minimum correspondant à sa

- 
- catégorie professionnelle ou à son emploi ;
- son horaire de travail sera l'horaire habituel de son atelier ou de son chantier ; ses modes d'exécution ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites maximales légales ;
  - 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. Le recours à ce mode de travail ne doit pas nuire aux conditions générales de sécurité collective ou individuelle.
  - la bonne qualité devra être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;
  - l'application d'un des modes de rémunération (au rendement, aux pièces, à la tâche, au métré, etc...) prévu par le présent article ne peut avoir pour effet de priver les travailleurs de la législation sociale.
  - les conditions doivent en être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

### **Article 27 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.

## **Partie DEUXIEME Clauses Professionnelles**

### **Article 28 Déplacements**

Lorsque le lieu d'emploi (du chantier) se situe hors du lieu d'embauchage défini à l'article 14, les déplacements donnent lieu aux versements d'indemnités dans les conditions définies ci-après.

Les indemnités de déplacements comprennent l'indemnité de repas (ou prime de panier), l'indemnité de trajet et l'indemnité de frais de transport.

Bénéficiant des indemnités de déplacements, les ouvriers non sédentaires du BTP pour les déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail.

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

Le personnel sédentaire (usines, ateliers, dépôts, bureaux, etc...) ne bénéficie pas des indemnités de déplacements.

#### **a) Indemnité de repas ou "prime de panier" :**

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

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

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

L'indemnité de repas sera due dans les conditions suivantes :

- Lieu d'emploi (chantier) dans la «zone zéro» :

- Du 1<sup>er</sup> Janvier 2004 au 30 Juin 2005, une «zone zéro», définie comme la commune du lieu d'embauche - Article 14 est provisoirement maintenue.

Pendant cette période, la prime de panier n'est pas due aux ouvriers non sédentaires lorsqu'ils travaillent à l'intérieur de leur zone zéro, qu'ils soient salariés de l'entreprise au moment de l'application de la présente convention ou qu'ils soient nouvellement embauchés (sauf dispositions plus favorables existant dans l'entreprise).

- De 2005 à 2007 : à partir du 1<sup>er</sup> Juillet 2005, l'ouvrier non sédentaire travaillant à l'intérieur de la zone zéro, quelque soit son contrat (CDI, CDC, CDD, Apprentissage, ou autre) bénéficiera progressivement d'une indemnité de repas, dont le montant est déterminé selon le calendrier suivant :

- 
- ⇒ à partir du 1<sup>er</sup> Juillet 2005 : 33 % de 10,47 euros, soit : 3,49 euros
  - ⇒ à partir du 1<sup>er</sup> Juillet 2006 : 66 % de 10,47 euros, soit : 6,98 euros
  - ⇒ à partir du 1<sup>er</sup> Juillet 2007 : 100 % de 10,47 euros, soit : 10,47 euros

- Lieu d'emploi (chantier) en dehors de la «zone zéro» :

Contrats à durée de chantier :

Tout nouveau contrat signé dans une période de 12 mois par rapport à, la date de signature du premier contrat, reprendra le lieu d'embauche figurant dans le premier contrat.

Pour la première application de cette disposition, le premier contrat pris en compte sera le contrat en cours à la date de signature de la présente convention.

Dans ces conditions, les ouvriers concernés bénéficieront, dès l'extension de la présente convention, de l'indemnité de panier à 100 % sur le contrat en cours, dès lors qu'il n'est plus dans la zone d'embauche du 1<sup>er</sup> contrat (zone zéro).

Le montant de l'indemnité de repas (10,47 euros, valeur au 1<sup>er</sup> Janvier 2004) est gelé jusqu'au 30 Juin 2008. Il sera ensuite recalculé chaque année, en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à la Réunion (indice des prix à la consommation des ménages, ensemble hors tabac), et pour la première fois le 1<sup>er</sup> Juillet 2008 sur la base de l'évolution de l'indice INSEE de l'année 2007.

**b) Indemnité de trajet :**

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

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

Les ouvriers non sédentaires employés en dehors de leur lieu d'embauche, bénéficieront d'une indemnité de trajet.

Le montant de cette indemnité couvre l'indemnisation du temps pour le trajet aller et pour le trajet retour, entre le lieu d'embauche défini à l'article 14 et le lieu du chantier lorsqu'il est situé en dehors du lieu d'embauche. Le montant de l'indemnité de trajet est défini de commune à commune et ce, pour les 24 communes de la Réunion, dans un tableau annexé à la présente convention (Annexe III Mai 2004).

**Contrats à durée de chantier :**

Tout nouveau contrat signé dans une période de douze mois par rapport à la date de signature du premier contrat, reprendra le lieu d'embauche figurant dans le premier contrat. Cette disposition s'appliquera pour tout nouveau contrat signé après la date d'extension de la présente convention collective, et au plus tôt pour tout nouveau contrat signé après le premier juillet 2005.

Dans les conditions ci-dessus, et en dehors du lieu d'embauche, les salariés sous contrat à durée de chantier bénéficieront progressivement de l'indemnité de trajet comme suit :

- à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2005 : 33 % de la tarification de base définie ci-dessus,
- à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2006 : 66 % de la tarification de base définie ci-dessus,
- à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2007 : 100 % de la tarification de base définie ci-dessus,

Le montant de l'indemnité de trajet sera gelé jusqu'au 30 Juin 2008. La tarification des indemnités de trajet sera ensuite réévaluée chaque année en fonction de l'évolution de l'indice INSEE du coût de la vie à la Réunion (indice des prix à la consommation des ménages, ensemble hors tabac).

**c) Indemnité de frais de transport :**

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

Son montant journalier, qui est un forfait, est fixé en valeur absolue de telle sorte qu'il indemnise les frais d'un voyage aller et retour, du lieu d'embauche défini à l'article 14 au lieu du chantier lorsqu'il est situé en dehors du lieu d'embauche.

Les ouvriers non sédentaires employés en dehors de leur lieu d'embauche bénéficieront d'une indemnité de frais de transport.

Le montant de cette indemnité, calculé sur la base du tarif des transports en commun, est défini de commune à commune et ce, pour les 24 communes de la Réunion, dans un tableau annexé à la présente convention (Annexe IV Mai 2004).

**Contrats à durée de chantier :**

Tout nouveau contrat signé dans une période de douze mois par rapport à la date de signature du premier contrat,

---

reprendra le lieu d'embauche figurant dans le premier contrat. Cette disposition s'appliquera pour tout nouveau contrat signé après la date d'extension de la présente convention collective, et au plus tôt pour tout nouveau contrat signé après le premier juillet 2005.

Dans les conditions ci-dessus, et en dehors du lieu d'embauche, les salariés sous contrat à durée de chantier bénéficieront progressivement de l'indemnité de transport comme suit :

- à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2005 : 33 % de la tarification de base définie ci-dessus,
- à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2006 : 66 % de la tarification de base définie ci-dessus,
- à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2007 : 100 % de la tarification de base définie ci-dessus,

Le montant de l'indemnité de transport sera gelé jusqu'au 30 Juin 2008. La tarification des indemnités de transport sera ensuite réévaluée chaque année en fonction de l'évolution de l'indice INSEE du coût de la vie à la Réunion (indice des prix à la consommation des ménages, ensemble hors tabac).

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

**d) Déplacements pendant l'horaire de travail :**

Il est rappelé que le temps consacré aux déplacements de l'ouvrier pendant l'horaire de travail est compté et rémunéré comme temps de travail effectif.

### **Article 29 Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés**

Les majorations faisant l'objet des paragraphes ci-dessous sont calculées sur le salaire horaire effectif de l'ouvrier, à l'exclusion des primes exceptionnelles, éventuellement accordées.

D'autre part, les majorations pour heures supplémentaires, heures exceptionnelles de nuit, travail exceptionnel du dimanche ou d'un jour férié ne se cumulent pas entre elles.

Lorsque plusieurs causes de majorations coexistent, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Enfin, pour les personnels de gardiennage, le décompte des heures supplémentaires se fera au-delà de cinquante deux heures hebdomadaires, en vertu de la règle dite des «équivalences».

**a) Travail exceptionnel de nuit**

Est considéré comme travail exceptionnel de nuit tout travail qui ne répond pas à la définition légale du travail régulier de nuit.

Par heure de nuit, il faut entendre les heures de travail exécutées exceptionnellement entre 22 heures et 5 heures du matin.

Le travail exécuté exceptionnellement pendant les heures de nuit donnera droit à une majoration de 100 % du salaire réel de l'intéressé (tarif des heures normales).

En dehors du travail exceptionnel de nuit, les dispositions applicables sont celles prévues par les articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail.

**b) Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés**

Le travail exécuté occasionnellement le dimanche et les jours fériés donnera droit à une majoration de 100 % du salaire réel de l'intéressé (tarif des heures normales).

### **Article 30 Travaux continus et par roulement**

Lorsque le travail est organisé par postes successifs, généralement trois postes avec intervention ou non d'une équipe intermédiaire chargée d'opérations connexes, les heures de travail sont rémunérées normalement selon l'horaire hebdomadaire.

### **Article 31 Travaux pénibles et insalubres**

Étant rappelé qu'elles ne peuvent en aucun cas indemniser un risque, des majorations pour travaux pénibles ou insalubres sont prévues. Elles sont dues en cas de travail occasionnel et uniquement pendant les heures effectivement travaillées dans des conditions pénibles.

Les heures majorées seront comptées par unité complète sans donner lieu à paiement fractionné.

La majoration ne sera pas applicable pour les métiers exercés habituellement dans des conditions pénibles ou insalubres ou à grande hauteur (par exemple le métier de grutier), connues et acceptées par l'ouvrier lors de son emba

---

charge, la qualification ou le salaire de base tenant compte de la difficulté dans le travail.

1. Travaux au marteau-piqueur et au brise-béton :

Pour les travaux réalisés au moyen d'un marteau-piqueur ou d'un brise-béton manuel, il sera alloué une indemnité de 0,50 euro / heure ;

cette indemnité est portée à 0,60 euro / heure pour un engin pesant plus de 30 Kg.

2. Travaux au chalumeau :

Une prime horaire de 0,50 euro / heure sera allouée pour les travaux réalisés au chalumeau.

3. Travaux insalubres ou souterrains :

Une prime horaire sera attribuée dans le cas où les travaux revêtiraient un caractère nettement déterminé d'insalubrité, ainsi que pour les travaux souterrains effectués à plus de 5 mètres de profondeur. Cette prime est fixée à 25 % du salaire horaire de l'ouvrier.

4. Travaux sur échafaudage volant ou à grande hauteur :

Pour les travaux sur échafaudage volant et pour les travaux en hauteur au-dessus du vide, à partir de 25 m et jusqu'à 35 m, il sera alloué une prime de 0,50 euro par heure de travail.

Au-delà de 35 m, cette prime sera de 0,60 euro par heure de travail.

### **Article 32** **Travail illégal**

Considérant que la pratique du travail illégal est préjudiciable aussi bien à l'intérêt général qu'aux intérêts des employeurs et à ceux de leurs salariés, les organisations signataires s'engagent à conjuguer leurs efforts pour le combattre activement et y mettre fin.

Dans le double objectif du lutter contre le travail illégal et d'accroître la sécurité sur les chantiers, les entreprises remettront à chaque salarié un badge BTP «Accès chantier - Sécurité», délivré après contrôle de la déclaration effective d'embauche à la CGSS et à la Caisse de Congés Payés du BTP. Outre le logo du Ministère du Travail et de l'Emploi et la photo du salarié, le badge comportera l'identification de l'entreprise, dont le numéro Siret, ainsi que celle du salarié, dont son numéro de sécurité sociale.

Le badge BTP «Accès chantier-Sécurité» est personnel. Il demeure la propriété de l'entreprise ; il tient lieu de présomption d'attestation d'embauche.

Pour tous les chantiers, les entreprises ont l'obligation de munir tous leurs salariés du badge BTP «Accès chantier-Sécurité» et ce, quels que soient le type et la durée du contrat de travail. Les salariés ont l'obligation de porter le badge BTP «Accès chantier-Sécurité», de le présenter à tout contrôle et de le restituer en cas de départ de l'entreprise, quelle qu'en soit la cause. Le badge doit être détruit lorsque le salarié quitte l'entreprise.

---

## **ANNEXE**

### ***Annexe I***

#### ***Apprentissage***

*(Annexe exclue de l'extension par arrêté du 13 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)*

#### ***Préambule***

##### **Article 1er**

*La présente annexe a pour objet de définir les règles relatives à l'apprentissage dans les industries du Bâtiment et des Travaux Publics, compte tenu des dispositions du Titre I du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail et de la loi n° 71-576 du 16 Juillet 1971 et ses décrets d'application.*

##### **Article 2**

*Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle ; elles estiment que l'apprentissage doit comporter une formation générale, à la fois intellectuelle et morale, combinée avec l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique.*

#### **A. L'apprentissage et le contrat d'apprentissage**

##### **Article 3**

*Le terme apprenti désigne les jeunes gens liés à un chef d'entreprise par un contrat d'apprentissage.*

##### **Article 4**

*Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un chef d'établissement industriel ou commercial s'engage à donner ou à faire donner à l'apprenti par une personne qualifiée une formation professionnelle méthodique et complète, sanctionnée par un C.A.P., lui permettant d'accéder par la suite à un métier exercé par un professionnel qualifié.*

*L'apprenti s'oblige, en retour, à travailler pour le maître d'apprentissage, le tout à des conditions et pendant un temps convenu.*

##### **Article 5**

*Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit par acte sous signatures privées ; il doit être obligatoirement établi dans la quinzaine de sa mise à exécution et doit contenir toutes les mentions prévues par les dispositions en vigueur.*

*Le contrat d'apprentissage est rédigé par acte sous signatures privées en trois originaux au moins signé des trois parties : un pour le maître d'apprentissage, un pour l'apprenti ou, s'il est mineur, pour son représentant légal, un pour la Direction Départementale du Travail et de la Main-d'Œuvre.*

*Le nombre définitif d'exemplaires à établir sera fixé conformément aux dispositions prises localement pour la centralisation des contrats.*

##### **Article 6**

*Si l'apprenti n'est pas immatriculé à la sécurité sociale, le maître d'apprentissage devra faire le nécessaire dans les délais réglementaires.*

*Au cas où la situation de famille de l'apprenti justifierait le paiement à ses parents d'allocations familiales, le maître d'apprentissage devra fournir les documents exigés par la réglementation en vigueur.*

#### **B. Obligations du maître d'apprentissage**

##### **Article 7**

*Les obligations du maître d'apprentissage sont les suivantes :*

*a. Jusqu'à la date prévue pour l'expiration du contrat, enseigner à l'apprenti, méthodiquement et complètement, le métier faisant l'objet dudit contrat.*

*b. N'employer l'apprenti qu'aux travaux et services se rattachant à l'exercice de la profession.*

*Les travaux exécutés par les apprentis doivent être utiles à l'accroissement de leurs connaissances, le souci de la formation à donner à l'apprenti devant passer avant le souci de la production.*

*c. Se conformer à la réglementation du travail en vigueur.*

- 
- d. Se conduire vis-à-vis de l'apprenti «en bon père de famille» et, s'il y a lieu, prévenir ses parents de ses fautes graves et de ses absences.
  - e. Satisfaire à toutes les autres obligations mises à sa charge par le contrat.

## Article 8

L'apprenti sera employé à des travaux en rapport avec ses forces toutes précautions nécessaires seront prises au point de vue de l'hygiène et de la sécurité ; des notions sérieuses concernant l'application des mesures de prévention et de sécurité sur les chantiers et dans les ateliers lui seront données.

La surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales et le temps passé à cet effet sera indemnisé comme temps de travail.

## Article 9

Le maître d'apprentissage doit laisser à l'apprenti le temps nécessaire pour qu'il puisse :

- a) conformément à la législation en vigueur, suivre régulièrement les cours organisés soit dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise, soit, au besoin, par correspondance et, à l'expiration des ces cours, se présenter aux examens qui les sanctionnent.

Lorsque les cours professionnels auront lieu pendant les heures de travail de l'entreprise, le temps passé par l'apprenti à ses cours sera, dans la limite de l'horaire habituel de l'entreprise, indemnisé comme temps de travail.

Il en sera de même pour le temps passé aux examens officiels (CAP ou autres), lorsque l'apprenti aura suivi régulièrement les cours professionnels obligatoires.

- b) Le maître d'apprentissage doit en outre s'assurer de l'assiduité de son apprenti aux cours ci-dessus indiqués.

## C. Obligations de l'apprenti

### Article 10

L'apprenti doit à son maître d'apprentissage fidélité, obéissance, et respect ; dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces, il doit l'aider par son travail. Il doit faire preuve de bonne conduite et de bonne volonté.

Il doit suivre régulièrement les cours organisés soit dans l'entreprise ou au dehors soit au besoin par correspondance et il doit pouvoir justifier de son assiduité au chef d'entreprise.

À la fin de l'apprentissage, il doit se présenter à l'examen du Certificat d'Aptitude Professionnelle correspondant au métier qui lui a été enseigné.

### Article 11

La durée de l'apprentissage, sauf avis contraire de la Commission Départementale de la Formation Professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, est en principe de deux ans complets, soit vingt quatre mois de présence dans l'entreprise, y compris la durée des congés.

Pour les apprentis sortant d'un établissement de formation professionnelle du bâtiment, à temps plein, afin de terminer leur apprentissage dans une entreprise, le temps de présence effective (calculé en mois) passé dans cet établissement sera déduit de la durée de l'apprentissage.

En cas de redoublement d'une année, les mois correspondant à l'année redoublée ne seront pas pris en compte pour le calcul ci-dessus.

Pour les apprentis ayant échoué au CAP à l'issue d'une formation de trois ans dans un centre à temps complet et entrant dans une entreprise, il pourra être conclu un contrat d'apprentissage complémentaire jusqu'à la date du prochain CAP, à condition que dans l'intervalle, l'intéressé suive les cours professionnels.

## D. Dispositions diverses

### Article 12

Partout où cela sera possible, les cours professionnels auront lieu pendant l'horaire du travail.

Les fournitures scolaires nécessaires à la fréquentation des cours seront fournies gratuitement à l'apprenti.

## E. Indemnité versée à l'apprenti

### Article 13

L'indemnité allouée aux apprentis sera fixée par le contrat d'apprentissage, conformément à la Convention Collective, annexe «salaires».

## **F. Période d'essai**

### **Article 14**

*Les deux premiers mois de l'apprentissage dans l'entreprise sont considérés comme une période d'essai pendant laquelle chacune des parties au contrat d'apprentissage peut y mettre fin à tout moment, unilatéralement, sans aucun préavis ni indemnité.*

*La partie qui prend, pendant cette période, l'initiative de la rupture doit en aviser l'organisme centralisateur.*

## **G. Résolution du contrat d'apprentissage**

### **Article 15**

*Le contrat d'apprentissage sera résolu de plein droit dans les cas prévus par l'article 14 du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail, c'est à dire :*

- 1) Par la mort du maître d'apprentissage ou de l'apprenti,**
- 2) Si l'apprenti ou le maître d'apprentissage est appelé au service militaire,**
- 3) Si le maître d'apprentissage ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues à l'Article 6 du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail.**

*En outre, le contrat d'apprentissage peut être résolu à la demande des parties, ou de l'une d'elles, dans les cas suivants :*

- 1) Dans le cas où l'une des deux parties manquerait aux stipulations du contrat,**
- 2) Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions légales ou réglementaires,**
- 3) Dans le cas d'inconduite habituelle de la part d'une des parties,**
- 4) Si le maître d'apprentissage transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention (néanmoins, la demande en résolution de contrat fondée sur ce motif n'est recevable que pendant trois mois à compter du jour où le maître aura changé de résidence).**
- 5) Si le maître d'apprentissage ou l'apprenti encourrait une condamnation emportant un emprisonnement de plus d'un mois,**
- 6) Dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage.**

*Les demandes en résolution du contrat d'apprentissage doivent être présentées au Conseil des Prud'hommes ou, à défaut, au juge d'instance du canton.*

### **Article 16**

*Lorsque l'apprenti aura terminé son temps d'apprentissage et passé avec succès l'examen du CAP de sa profession, il sera classé comme ouvrier qualifié débutant.*

### **Article 17**

*Les dispositions des articles 26 et 27 (Clauses Générales) de la Convention s'appliquent également aux apprentis.*

## **H. Dispositions transitoires**

### **Article 18**

*Les contrats d'apprentissage ayant acquis date certaine avant la date d'entrée en application de la précédente annexe resteront en vigueur, sans modification, jusqu'à la date prévue pour leur expiration quelles que soient leurs modalités.*

## **Annexe II**

### **Protocole d'accord du 19 novembre 1990**

### **Relatif à la classification des ouvriers du bâtiment et des travaux publics**

#### **Préambule**

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité d'une refonte de la classification actuellement applicable aux ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics pour adopter un système plus approprié aux nouvelles réalités techniques et sociales de la Profession, se dégageant en les améliorant, des principes de classification antérieurement retenus.

Le présent accord répond à la volonté des organisations professionnelles signataires de valoriser les métiers du Bâti-

ment et des Travaux Publics et d'améliorer l'image de marque de la Profession, afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés en utilisant la voie privilégiée de la négociation à tous les niveaux en vue :

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

## **Article 1** **Définitions générales des critères et des niveaux**

La grille de classification des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics comporte 4 niveaux d'emplois, définis par les critères suivants :

- responsabilité
- autonomie et initiative
- technicité
- formation, et/ou expérience

précisés dans le tableau joint sans priorité, ni hiérarchie.

### **Niveau I - Ouvriers d'exécution**

#### **Position 1**

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

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier ou en atelier.

Cette position est une position d'accueil pour les ouvriers n'ayant ni formation, ni spécialisation professionnelle. Le classement dans cette position ne pourra en aucun cas excéder une durée de six mois.

#### **Position 2**

Les ouvriers de niveau I/2 effectuent des travaux simples, sans difficultés particulières, sous contrôle fréquent.

### **Niveaux II - Ouvriers professionnels**

Les ouvriers de ce niveau justifient d'une spécialisation dans leur emploi.

#### **Position 1**

Les ouvriers de niveau II/1) exécutent les travaux simples de leur spécialité sous contrôle très répété.

#### **Position 2**

Les ouvriers de niveau II/2) exécutent les travaux courants de leur spécialité sous contrôle très répété.

#### **Position 3**

Les ouvriers de niveau II/3) exécutent tous les travaux de leur spécialité, à l'exception de ceux qui requièrent une technicité confirmée.

#### **Position 4**

Les ouvriers de niveau II/4) exécutent les travaux délicats de leur spécialité. Ils font l'objet d'un contrôle régulier.

### **Niveau III - Compagnons professionnels / Chefs d'équipes**

#### **Position 1**

Les ouvriers de niveau III/1) exécutent les travaux de leur métier, à partir de directives.

Ils sont à même de prendre des initiatives simples.

Pour les travaux simple de leur spécialité, ils bénéficient d'une relative autonomie.

Ils possèdent et mettent en œuvre de bonnes connaissances professionnelles, initiale ou continue, ou expérience équivalente.

#### **Position 2**

Les ouvriers de niveau III/2) exécutent les travaux de leur métier à partir de directives.

Ils sont à même de prendre des initiatives courantes.

Pour les travaux courants de leur spécialité, ils bénéficient d'une relative autonomie.

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

---

### **Position 3**

Les ouvriers de niveau III/3) exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales. Ils possèdent et mettent en œuvre d'excellentes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle ou continue, ou expérience équivalente.

### **Niveau IV - Maîtres ouvriers**

#### **Position 1**

Les ouvriers de niveau IV/1 à partir de directives d'organisation générale :

- soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée,
- soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite. À ce titre, ils sont appelés à seconder le chef de chantier.

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

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

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

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

#### **Position 2**

Les ouvriers de niveau IV/2) :

- soit réalisent, avec une certaine autonomie, les travaux de leur métier,
- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe. À ce titre, ils sont appelés à seconder le chef de chantier.

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

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée.

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

#### **Position 3**

Les ouvriers de niveau IV/3) :

- soit réalisent avec une autonomie très large, les travaux les plus délicats de leur métier,
- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe. À ce titre, ils sont appelés à seconder le chef de chantier.

Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise et sous l'autorité de leur hiérarchie, ils sont responsables du bon déroulement du mode opératoire des travaux qu'ils réalisent.

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

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue et appropriée.

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

## **Article 2**

### **Coefficients hiérarchiques**

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux 4 niveaux sont les suivants :

- 1) Niveau I
- 1) 102
- 2) 103
- 2) Niveau II

- 
- 1) 105
  - 2) 112
  - 3) 118
  - 4) 126
  - 3) Niveau III
    - 1) 137
    - 2) 145
    - 3) 159
  - 4) Niveau IV
    - 1) 173
    - 2) 187
    - 3) 201

### **Article 3 Prise en compte des diplômes professionnels**

Les ouvriers titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles, d'un certificat de formation professionnelle des adultes délivrés par l'A.F.P.A ou d'un diplôme équivalent (niveau V de l'Éducation Nationale), pourront être classés en niveau III coefficient 159 sous réserve que les autres critères du niveau et de la position soient également remplis.

À l'issue d'une période maximum de 9 mois après leur classement, les intéressés seront confirmés dans cette position ou reclassés au niveau immédiatement supérieur, en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

Les ouvriers titulaires d'un brevet professionnel, d'un brevet de technicien, d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'Éducation Nationale), pourront être classés en niveau IV position 1 coefficient 173 sous réserve que les autres critères du niveau et de la position soient également remplis.

À l'issue d'une période de 18 mois après leur classement, les intéressés seront confirmés dans cette position ou reclassés au niveau immédiatement supérieur, en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

Les diplômes visés au présent article sont ceux qui sont définis par les dispositions législatives et réglementaires telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature du présent accord : elles seront seules prises en considération pour établir les équivalences.

- les diplômes institués postérieurement par l'Éducation Nationale,
  - les titres homologués en application de la législation sur l'Enseignement Technologique,
  - les formations à certains métiers, n'aboutissant pas à des diplômes ou titres,
- seront pris en compte par avenant au présent accord.

### **Article 4 Évolution de carrière**

Les définitions des niveaux et positions données à l'article 1 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

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

À cette occasion, l'employeur examinera les possibilités d'accès en cours de carrière des salariés de niveau IV à un poste relevant de la classification des ETAM du Bâtiment et des Travaux Publics.

Cet examen tiendra notamment compte de l'étendue des capacités techniques et/ou des aptitudes à organiser et à encadrer une équipe de travail telles que définies par les fonctions concernées de la classification des ETAM du Bâtiment et des Travaux Publics.

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

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

---

**Article 5**  
**Suivi de l'application dans l'entreprise**

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel, comme dans celui de la négociation annuelle visée par l'article L. 132-27 du Code du Travail.

En particulier, le plan de formation de l'entreprise devra tenir compte de cet examen, afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation qualifiante.

De même, en concertation avec les représentants du personnel, notamment les C.H.S.C.T lorsqu'ils existent, des programmes d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en œuvre.

**Article 6**  
**Entrée en vigueur**

Les opérations de reclassement devront être achevées pour le 31 mars 1991, date d'entrée en vigueur de la présente classification.

**Article 7**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord

**Annexe III - Tarification des indemnités de trajet aller/retour**

**ANNEXE III**

**Tarification des indemnités de trajet aller/retour**

	SAINTE-MARIE	SAINTE-SUZANNE	SAINTE-ANDRÉ	SALAZIE	BRAS-PANON	LA PLaine DES PALMISSUS	SAINTE-RÉGISSE	SAINT-PHILIPPE	SAINT-JOSEPH	PETITE-ÎLE	LE TAMPAIGN	SAINT-PIERRE	SAINT-Louis	CILAOS	ENTRE-DEUX	L'ETANG-SALE	LES AVIROS	SAINTE-LEU	LES TROIS-BASSINS	SAINT-PAUL	LE PORT	LA POSSESSION		
SAINTE-DENIS	Euro 0,80	5,18	1,58	11,76	8,98	10,92	16,52	15,40	24,36	25,84	25,76	23,52	23,52	21,00	31,08	24,03	17,92	9,32	14,28	15,12	7,56	5,04	3,64	
SAINTE-MARIE	Euro 1,58	4,08	8,26	5,46	7,12	13,02	11,80	20,86	25,84	27,72	20,02	22,82	24,50	34,58	27,58	21,42	22,82	17,78	18,82	11,06	8,54	7,14		
SAINTE-SUZANNE	Euro 2,38	8,58	3,78	5,74	11,34	10,22	19,18	23,66	26,04	18,34	21,4	23,86	33,74	26,74	23,10	24,50	13,46	20,30	12,74	10,22	8,82			
SAINTE-ANDRÉ	Euro 4,20	1,40	9,38	8,05	7,84	16,80	31,28	29,66	15,05	13,76	21,28	31,08	24,36	24,96	35,76	21,84	22,58	15,12	13,80	11,20				
SALAZE	Euro 5,80	7,58	13,16	12,04	21,00	25,48	27,86	20,16	22,98	25,68	33,56	28,55	23,89	31,08	28,04	26,38	19,32	16,80	15,40					
BRAS-PANON	Euro 1,96	7,56	6,44	15,40	18,88	22,26	14,56	17,36	19,88	29,95	22,05	22,95	24,35	23,24	24,08	16,52	14,00	12,60						
SAINTE-BENOÎT	Euro 5,60	4,48	13,44	17,92	20,30	12,50	19,40	17,92	23,00	21,00	21,00	22,40	24,04	18,48	12,96	14,58								
LA PLaine DES PALMISSUS	Euro 10,08	18,76	14,28	12,04	7,00	9,80	12,02	22,40	15,40	15,40	16,80	19,04	23,52	25,75	21,56	20,16								
SAINTE-ROSE	Euro 8,56	13,44	15,82	17,08	19,85	22,40	32,48	25,48	25,48	26,88	29,12	30,52	22,95	20,44	19,04									
SAINT-PHILIPPE	Euro 4,48	6,86	11,76	8,95	11,48	21,56	14,56	14,56	9,36	18,20	22,88	24,82	27,44	28,00										
SAINTE-JOSEPH	Euro 2,38	7,28	4,48	7,00	17,08	10,08	11,08	11,08	11,08	11,08	18,20	20,44	22,95	24,35										
PETITE-ÎLE	Euro 5,04	2,24	4,76	14,84	7,84	9,24	11,46	15,96	18,20	20,72	22,12													
LE TAMPAIGN	Euro 2,80	5,32	15,40	8,40	5,40	9,80	12,04	16,52	18,76	21,28	22,68													
SAINTE-PIERRE	Euro 2,52	12,60	5,80	5,80	7,00	9,24	13,72	15,96	18,48	20,72	22,12													
SAINTE-CUIS	Euro 10,08	9,06	3,08	4,48	6,72	11,20	13,44	15,96	18,20	20,72	22,12													
CILAOS	Euro 13,16	13,16	14,56	16,80	21,28	23,52	26,04	27,44																
ENTRE-DEUX	Euro 3,16	7,56	9,80	14,28	16,52	19,04	20,44																	
L'ETANG-SALE	Euro 1,40	3,64	8,12	10,35	12,88	14,28																		
LES AVIROS	Euro 5,04	6,72	11,76	14,28	15,62	16,52																		
SAINTE-LEU	Euro 4,48	6,72	9,24	10,64	12,04	13,44																		
LES TROIS-BASSINS	Euro 7,56	10,08	11,48	12,88	14,28	15,62																		
SAINT-PAUL	Euro 2,52	3,92																						
LE PORT	Euro 1,40																							
LA POSSESSION	Euro 5,04																							

**Annexe IV - Tarification des indemnités journalières des frais de transport**

## aller/retour

### ANNEXE IV

#### Tarification des indemnités journalières des frais de transport aller/retour

	SAINTE-DENIS	SAINTE-MARIE	SAINTE-SUZANNE	SAINTE-ANDRÉ	SALAZIE	ERAS-PANON	SAINTE-BENOIT	LA PLAINE-DES-PALMISTES	SAINTE-ROSE	SAINTE-PHILIPPE	SAINTE-JOSEPH	PETITE-ILE	LE TAMPOON	SAINTE-PIERRE	CHLACIS	ENTRE-DEUX	ETANG-SALE	LES AVIRONS	SAINTE-LEU	LES TROIS-BASSINS	SAINTE-PAUL	LE PORT	LA POSSESSION		
SAINTE-DENIS	2,03	2,95	4,32	6,72	5,12	6,24	9,44	8,80	13,92	16,48	14,72	13,44	13,44	12,00	17,76	19,76	10,24	11,04	8,16	8,54	4,32	2,88	2,08		
SAINTE-MARIE	Euro		0,96	2,32	4,72	3,12	4,24	7,44	6,80	11,92	14,48	15,84	11,44	13,04	14,00	19,76	15,78	12,24	10,04	10,16	10,54	6,32	4,88	4,08	
SAINTE-SUZANNE	Euros		1,36	0,76	2,16	3,28	5,45	5,84	10,96	13,52	14,88	10,48	12,08	13,82	19,28	15,28	13,20	14,00	11,12	11,82	7,28	5,84	5,04		
SAINTE-ANDRÉ			Euros		2,40	0,80	1,92	5,12	4,48	9,60	12,16	13,52	9,12	10,72	12,16	17,92	19,92	13,92	14,72	12,48	12,96	8,04	7,20	6,40	
SALAZIE			Euros			3,20	4,32	7,52	6,88	12,00	14,56	15,92	11,52	13,12	14,56	20,32	16,32	16,96	17,76	14,98	15,32	11,04	9,50	8,80	
BRAS-PANON					Euro			1,12	4,32	3,08	8,80	11,36	12,72	8,32	9,92	11,36	17,12	19,12	13,12	13,92	13,28	13,76	9,44	8,00	7,20
SAINTE-BENOIT						Euro			3,20	2,56	7,58	10,24	11,60	7,20	8,80	10,24	16,00	12,00	12,00	12,80	14,08	14,88	10,56	9,12	8,32
LA PLAINE-DES-PALMISTES							Euro			5,76	10,72	8,16	6,88	4,00	5,80	7,04	12,80	8,80	8,80	9,50	10,88	13,44	14,72	12,32	11,52
SAINTE-ROSE							Euros			5,12	7,68	9,04	9,76	11,36	12,80	19,36	14,56	14,56	15,36	16,64	17,44	19,12	11,68	10,88	
SAINTE-PHILIPPE							Euro			2,56	3,92	8,72	5,12	6,56	12,32	8,32	8,32	9,12	10,40	12,96	14,24	15,88			
SAINTE-JOSEPH							Euro				1,36	4,16	2,56	4,00	9,76	5,76	5,76	6,56	7,84	10,42	11,68	13,12	13,92		
PETITE-ILE								Euro				2,88	1,28	2,72	8,48	4,48	4,48	5,28	6,56	9,12	10,40	11,84	12,54		
LE TAMPOON								Euro					1,80	3,04	8,80	4,80	4,80	5,60	6,88	9,44	10,72	12,16	12,96		
SAINTE-PIERRE									Euro					1,44	7,20	9,20	3,20	4,00	5,28	7,84	9,12	10,56	11,36		
SAINTE-Louis										Euro					5,76	1,76	1,76	2,56	3,84	6,40	7,88	9,12	9,32		
CILAOS										Euro						7,52	7,52	8,32	9,50	12,15	13,44	14,88	15,58		
ENTRE-DEUX											Euro						3,52	4,32	5,60	8,16	9,44	10,88	11,58		
ETANG-SALE												Euro						0,50	2,08	4,64	5,92	7,38	8,16		
LES AVIRONS													Euro						2,88	3,84	6,72	8,16	8,96		
SAINTE-LEU														Euro						2,56	3,84	5,20	6,08		
LES TROIS-BASSINS															Euro					4,32	5,76	6,56			
SAINTE-PAUL																Euro					1,44	2,24			
LE PORT																	Euro					0,80			
LA POSSESSION																		Euro							

---

# SALAires

## Accord du 24 février 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1<sup>er</sup> août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> fevr. 2017]

### Signataires :

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

CAPEB Réunion ;

FRBTP.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFE CGC ;

UIR CFDT ;

CGTR.

Conclu dans le cadre des conventions collectives des Ouvriers, des Etam (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) et des Cadres (IAC) du Bâtiment et des Travaux Publics de la Réunion.

entre d'une part,

- La Fédération Réunionnaise du Bâtiment et des Travaux Publics (FRBTP),  
et d'autre part,

- Le Syndicat du Bâtiment et des Travaux Publics UIR.CFDT,
- La Fédération CGTR du Bâtiment et des Travaux Publics,
- La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO Réunion),
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC Réunion),
- La Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC),

Il est convenu ce qui suit :

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 17 février 2017, sont arrêtées les dispositions suivantes :

### Article 1er Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

1 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 ;

sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

1 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 ;

### Article 2 ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

1 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 ;

### Article 3 Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des Cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

1 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 ;

### Article 4

Il est précisé que pour les ETAM et les Cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointments minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

---

## **Article 5** **Indemnité de repas ou «prime de panier»**

Il est rappelé que, conformément à la Convention Collective des Ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 restera inchangé à un montant de 11,62 €.

## **Article 6** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

## **Article 7** **Application**

Le présent accord est applicable à dater du 1<sup>er</sup> février 2017, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

## **Salaires des ouvriers du BTP année 2017**

Accord du 24 février 2017

### **Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures**

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> décembre 2016	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> février 2017 *
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	10,64	10,75
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	10,74	10,85
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	10,91	11,02
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	11,52	11,64
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	12,03	12,15
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	12,73	12,86
III Compagnons Professionnels Chefs d'Equipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	13,66	13,80
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	14,41	14,55
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	15,60	15,76
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	16,79	16,96
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	17,99	18,17
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	19,20	19,39
			du 1 <sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2017	du 1 <sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaire, toutes zones)			11,62	11,62
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)				
* La présente grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> février 2017 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 février 2017.				

## Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 39 heures

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> décembre 2016	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> février 2017 *
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	10,32	10,42
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	10,39	10,49
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	10,46	10,56
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	10,83	10,94
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	11,32	11,43
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	11,96	12,08
III Compagnons Professionnels Chefs d'Equipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	12,87	13,00
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	13,55	13,69
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	14,68	14,83
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	15,81	15,97
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	16,98	17,15
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	18,09	18,27
			Du 1 <sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2017	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)			11,62	11,62
* La présente grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> février 2017 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 février 2017.				
* Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36 <sup>ème</sup> et la 39 <sup>ème</sup> heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.				

## Appointements minimaux des ETAM du B.T.P.

### Année 2017

Accord du 24 février 2017

Coeff	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> décembre 2016	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2017 *
300	1557,52	1573,10
310	1595,67	1611,63
325	1652,92	1669,45
345	1729,23	1746,52
370	1824,63	1842,88
380	1862,77	1881,40
400	1939,07	1958,46
415	1996,3	2016,26
425	2034,47	2054,81
435	2072,61	2093,34
450	2129,83	2151,13
465	2197,54	2219,52

Coeff	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> décembre 2016	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2017 *
480	2254,78	2277,33
500	2331,10	2354,41
530	2445,58	2470,04
540	2483,71	2508,55
550	2521,86	2547,08
565	2579,11	2604,90
575	2617,26	2643,43
585	2655,37	2681,92
600	2712,65	2739,78
620	2788,95	2816,84
630	2799,02	2827,01
645	2856,24	2884,80
655	2894,43	2923,37
665	2931,63	2960,95
680	2988,30	3018,18
700	3064,57	3095,22
710	3102,67	3133,70
730	3177,87	3209,65
745	3234,53	3266,88
755	3272,67	3305,40
780	3367,47	3401,14
800	3443,72	3478,16
820	3518,92	3554,11
830	3557,07	3592,64
845	3613,72	3649,86
860	3670,37	3707,07

Il n'existe qu'une seule grille quel que soit l'horaire collectif appliquée dans l'entreprise. Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 février 2017.

## Appointements minimaux des I.A.C. du B.T.P.

### Année 2017

Accord du 24 février 2017

	Coef	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> décembre 2016	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2017*
Position A - Débutants			
Moins de 24 ans	60	2521,56	2546,78
de 24 à 26 ans	70	2890,73	2919,64
de 26 à 28 ans	80	3260,94	3293,55

	Coef	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> décembre 2016	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2017*
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	2706,64	2733,71
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	3075,82	3106,58
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	3446,01	3480,47
Position B - Ingénieurs & assimilés			
1 <sup>er</sup> échelon			
Catégorie I (*)	90	3630,06	3666,36
Ingénieurs diplômés (*)	90	3630,06	3666,36
(*) Après 5 ans	95	3815,17	3853,32
Catégorie II (*)	100	4000,26	4040,26
(*) Après 5 ans	103	4110,92	4152,03
2 <sup>ème</sup> échelon			
Catégorie I	108	4296,00	4338,96
Catégorie II	120	4739,63	4787,03
Position C - Cadres			
1 <sup>er</sup> échelon	130	5109,82	5160,92
2 <sup>ème</sup> échelon	162	6292,78	6355,71

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.  
 \* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 février 2017.

## Accord du 28 février 2018

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Réunion.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGTR.

*Mod. par Lettre paritaire, 8 août 2018, non étendue<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CAPEB.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT BTP ;*

*CGT FO BTP ;*

*CFTC BTP ;*

*CGTR BTP.*

Il est convenu ce qui suit :

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 21 février 2018, sont arrêtées les dispositions suivantes :

---

## **Article 1er Ouvriers**

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

1,25 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018 ;

sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

1,25 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018 ;

## **Article 2 ETAM**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

1,25 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018 ;

## **Article 3 Cadres et IAC**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des Cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

1,25 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018 ;

## **Article 4**

Il est précisé que pour les ETAM et les Cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

## **Article 5 Indemnité de repas ou «prime de panier»**

*Mod. par Lettre paritaire, 8 août 2018, non étendue<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CAPEB.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT BTP ;*

*CGT FO BTP ;*

*CFTC BTP ;*

*CGTR BTP.*

Il est rappelé que, conformément à la Convention Collective des Ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017 sera augmenté de 6 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 11,69 €.

## **Article 6 Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

## **Article 7 Application**

Le présent accord est applicable à dater du 1<sup>er</sup> mars 2018, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

## **Grille de salaires à minima des I.A.C. du BTP de La Réunion année 2018**

---

Positions	Coef.	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2017	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2018 (*)
		Pour mémoire	
A - Débutants			
Moins de 24 ans	60	2546,78	2578,61
24 à 26 ans	70	2919,64	2956,14
26 à 28 ans	80	3293,55	3334,72
Diplômés moins de 24 ans	65	2733,71	2767,88
Diplômés 24 à 26 ans	75	3106,58	3145,41
Diplômés 26 à 28 ans	85	3480,47	3523,98
B - Ingénieurs & assimilés			
1 <sup>er</sup> échelon			
Catégorie I	90	3666,36	3712,19
Ingénieurs diplômés	90	3666,36	3712,19
Après 5 ans	95	3853,32	3901,49
Catégorie II	100	4040,26	4090,76
Après 5 ans	103	4152,03	4203,93
2 <sup>ème</sup> échelon			
Catégorie I	108	4338,96	4393,20
Catégorie II	120	4787,03	4846,87
C - Cadres			
1 <sup>er</sup> échelon	130	5160,92	5225,43
2 <sup>ème</sup> échelon	162	6355,71	6435,16

(\*) La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 février 2018

Grille unique quel que soit l'horaire collectif appliquée dans l'entreprise.

### Grille de salaires a minima des ETAM du BTP de la Réunion année 2018

Coefficient	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2017	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2018 en euros (*)
	Pour mémoire	
300	1573,10	1592,76
310	1611,63	1631,78
325	1669,45	1690,32
345	1746,52	1768,35
370	1842,88	1865,92
380	1881,40	1904,92
400	1958,46	1982,94
415	2016,26	2041,46
425	2054,81	2080,50

Coefficient	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2017	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2018 en euros (*)
	Pour mémoire	
435	2093,34	2119,51
450	2151,13	2178,02
465	2219,52	2247,26
480	2277,33	2305,80
500	2354,41	2383,84
530	2470,04	2500,92
540	2508,55	2539,91
550	2547,08	2578,92
565	2604,90	2637,46
575	2643,43	2676,47
585	2681,92	2715,44
600	2739,78	2774,03
620	2816,84	2852,05
630	2827,01	2862,35
645	2884,80	2920,86
655	2923,37	2959,91
665	2960,95	2997,96
680	3018,18	3055,91
700	3095,22	3133,91
710	3133,70	3172,87
730	3209,65	3249,77
745	3266,88	3307,72
755	3305,40	3346,72
780	3401,14	3443,65
800	3478,16	3521,64
820	3554,11	3598,54
830	3592,64	3637,55
845	3649,86	3695,48
860	3707,07	3753,41

(\*) La présente grille unique s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 février 2018 - Grille mensuelle (base 35 heures / semaine)

## Grille de salaires des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Réunion

Année 2018

35 heures par semaine

(En euros)

Niveau	Position	Coefficient	Taux horaires ( €/H)	
			1 <sup>er</sup> février 2017	1 <sup>er</sup> mars 2018
I - Ouvriers d'exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	10,75	10,88
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	10,85	10,99
II - Ouvriers professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	11,02	11,16
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	11,64	11,79
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	12,15	12,30
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	12,86	13,02
III - Compagnons professionnels - Chefs d'équipe	1 <sup>er</sup> échelon	135	13,80	13,97
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	14,55	14,73
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	15,76	15,96
IV - Maîtres ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	16,96	17,17
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	18,17	18,40
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	19,39	19,63
Prime de panier pour les ouvriers non-sédentaires (en déplacement) - Toutes zones			Jusqu'au 30 juin 2018	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2018 jusqu'au 30 juin 2019
			11,62 €/j	12,32 €/j

La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018, sauf pour les ouvriers ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 février 2018

## Grille de salaires des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Réunion

Année 2018

39 heures par semaine

(En euros)

Niveau	Position	Coefficient	Taux horaires ( €/H)	
			1 <sup>er</sup> février 2017	1 <sup>er</sup> mars 2018 (*)
I - Ouvriers d'exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	10,42	10,55
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	10,49	10,62
II - Ouvriers professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	10,56	10,69
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	10,94	11,08
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	11,43	11,57
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	12,08	12,23
III - Compagnons professionnels - Chefs d'équipe	1 <sup>er</sup> échelon	135	13,00	13,16
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	13,69	13,86
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	14,83	15,02

Niveau	Position	Coefficient	Taux horaires ( €/H)	
			1 <sup>er</sup> février 2017	1 <sup>er</sup> mars 2018 (*)
IV - Maîtres ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	15,97	16,17
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	17,15	17,36
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	18,27	18,50
Prime de panier pour les ouvriers non-sédentaires (en déplacement) - Toutes zones			Jusqu'au 30 juin 2018	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2018 jusqu'au 30 juin 2019
			11,62 €/j	12,32 €/j

(\*) La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018, sauf pour les ouvriers ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 février 2018  
(\*) Lorsque l'ouvrier effectue 39 heures dans une semaine, les heures au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures sont majorées de 25 %. Il est conseillé de faire apparaître les heures supplémentaires sur une ligne distincte

## Accord du 27 mars 2019

[Étendu par arr. 21 avr. 2020, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019]

### Signataires :

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

CAPEB Réunion.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC Réunion ;

UIR CFDT ;

CGTR ;

CGT FO Réunion.

Conclu dans le cadre des conventions collectives des Ouvriers, des ETAM (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) et des cadres (IAC) du Bâtiment et des Travaux publics de la Réunion.

### Il est convenu ce qui suit :

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 20 février 2019, sont arrêtées les dispositions suivantes :

#### **Article 1er Ouvriers**

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

Sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

— 2,20 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 ;

Sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

— 2,20 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 ;

#### **Article 2 ETAM**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

— 2,20 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 ;

#### **Article 3 Cadres et IAC**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des Cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

— 2,20 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 ;

## **Article 4**

Il est précisé que pour les ETAM et les Cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

## **Article 5 Indemnité de repas ou «prime de panier»**

Il est rappelé que, conformément à la Convention Collective des Ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018 sera augmenté de 1.7 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 11.89 €.

## **Article 6 Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

## **Article 7 Application**

Le présent accord est applicable à dater du 1<sup>er</sup> mars 2019, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

## **Grille de salaires a minima des I.A.C du BTP de la Réunion - Année 2019**

Positions	Coef.	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2018	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2019 (*)
		Pour mémoire	
A - Débutants			
Moins de 24 ans	60	2578,61	2635,34
24 à 26 ans	70	2956,14	3021,18
26 à 28 ans	80	3334,72	3408,08
Diplômés moins de 24 ans	65	2767,88	2828,77
Diplômés 24 à 26 ans	75	3145,41	3214,61
Diplômés 26 à 28 ans	85	3523,98	3601,51
B - Ingénieurs & assimilés			
1 <sup>er</sup> échelon			
Catégorie I	90	3712,19	3793,86
Ingénieurs diplômés	90	3712,19	3793,86
Après 5 ans	95	3901,49	3987,32
Catégorie II	100	4090,76	4180,76
Après 5 ans	103	4203,93	4296,42
2 <sup>ème</sup> échelon			
Catégorie I	108	4393,20	4489,85
Catégorie II	120	4846,87	4953,50
C - Cadres			
1 <sup>er</sup> échelon	130	5225,43	5340,39

Positions	Coef.	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2018	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2019 (*)
		Pour mémoire	
2 <sup>ème</sup> échelon	162	6435,16	6576,73
(*) La présente grille s'applique à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2019 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 27 mars 2019			

Grille unique quel que soit l'horaire collectif appliquée dans l'entreprise

### Grille de salaires à minima des ETAM du BTP de la Réunion - Année 2019

Coefficient	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2018	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2019 en euros (*)
	Pour mémoire	
300	1592,76	1627,80
310	1631,78	1667,68
325	1690,32	1727,51
345	1768,35	1807,25
370	1865,92	1906,97
380	1904,92	1946,83
400	1982,94	2026,56
415	2041,46	2086,37
425	2080,50	2126,27
435	2119,51	2166,14
450	2178,02	2225,94
465	2247,26	2296,70
480	2305,80	2356,53
500	2383,84	2436,28
530	2500,92	2555,94
540	2539,91	2595,79
550	2578,92	2635,66
565	2637,46	2695,48
575	2676,47	2735,35
585	2715,44	2775,18
600	2774,03	2835,06
620	2852,05	2914,80
630	2862,35	2925,32
645	2920,86	2985,12
655	2959,91	3025,03
665	2997,96	3063,92
680	3055,91	3123,14
700	3133,91	3202,86

Coefficient	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2018	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2019 en euros (*)
	Pour mémoire	
710	3172,87	3242,67
730	3249,77	3321,26
745	3307,72	3380,49
755	3346,72	3420,35
780	3443,65	3519,41
800	3521,64	3599,12
820	3598,54	3677,71
830	3637,55	3717,58
845	3695,48	3776,78
860	3753,41	3835,99

(\*) La présente grille unique s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 27 mars 2019 - Grille mensuelle (base 35 heures / semaine)

## Grille de salaires des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Réunion - Année 2019

39 heures par semaines

(En euros)

Niveau	Position	Coefficient	Taux horaires ( €/h)	
			1 <sup>er</sup> février 2018	1 <sup>er</sup> mars 2019(*)
I - Ouvriers d'exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	10,55	10,78
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	10,62	10,85
II - Ouvriers professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	10,69	10,93
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	11,08	11,32
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	11,57	11,82
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	12,23	12,50
III - Compagnons professionnels - Chefs d'équipe	1 <sup>er</sup> échelon	137	13,16	13,45
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	13,86	14,16
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	15,02	15,35
IV - Maîtres ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	16,17	16,53
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	17,36	17,74
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	18,50	18,91
Prime de panier pour les ouvriers non-sédentaires (en déplacement) - Toutes zones			Jusqu'au 30 juin 2019	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2020
			11,69 €/J	11,89 €/J

(\*) La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, sauf pour les ouvriers ayant quitté l'entreprise antérieurement au 27 mars 2019  
(\*) Lorsque l'ouvrier effectue 39 heures dans une semaine, les heures au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures sont majorées de 25 %. Il est conseillé de faire apparaître les heures supplémentaires sur une ligne distincte

# Grille de salaires des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Réunion - Année 2019

35 heures par semaines

(En euros)

Niveau	Position	Coefficient	Taux horaires ( €/h)	
			1 <sup>er</sup> février 2018	1 <sup>er</sup> mars 2019
I - Ouvriers d'exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	10,88	11,12
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	10,99	11,23
II - Ouvriers professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	11,16	11,41
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	11,79	12,05
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	12,30	12,57
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	13,02	13,31
III - Compagnons professionnels - Chefs d'équipe	1 <sup>er</sup> échelon	137	13,97	14,28
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	14,73	15,05
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	15,96	16,31
IV - Maîtres ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	17,17	17,55
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	18,40	18,80
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	19,63	20,06
Prime de panier pour les ouvriers non-sédentaires (en déplacement) - Toutes zones			Jusqu'au 30 juin 2019	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2020
			11,69 €/J	11,89 €/J

La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, sauf pour les ouvriers ayant quitté l'entreprise antérieurement au 27 mars 2019

## Avenant du 12 février 2020

[Étendu par arr. 21 avr. 2020, JO 25 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Réunion.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CGTR.

Il est convenu et arrêté ce qui suit

### Préambule

Les parties signataires de l'accord du 27 mars 2019 sur la revalorisation des salaires des ouvriers, ETAM et cadres du BTP de La Réunion conviennent, conformément aux dispositions de l'article L 2261-23-1 du code du travail issues de l'Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, de compléter le dit accord par le présent avenant.

### Article 1 Complétude de l'accord du 27 mars 2019

En son article 2 visé ci-dessous, le présent avenant complète l'accord du 27 mars 2019 sur la revalorisation des salaires des ouvriers, ETAM et cadres BTP de La Réunion.

---

## **Article 2** **Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés**

Compte-tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du Bâtiment et des Travaux Publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

### **Accord du 25 juin 2020**

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 2 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020]

#### **Signataires :**

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

CAPEB Réunion ;

FRBTP Réunion.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGTR.

Conclu dans le cadre des conventions collectives des Ouvriers, des Etam (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) et des Cadres (IAC) du Bâtiment et des Travaux Publics de la Réunion.

#### **Il est convenu ce qui suit :**

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 12 février 2020, sont arrêtées les dispositions suivantes :

### **Article 1er** **Ouvriers**

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

0,974 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 ;

sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

0,974 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020.

### **Article 2** **ETAM**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

0,974 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020.

### **Article 3** **Cadres et IAC**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des Cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

0,974 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020.

### **Article 4**

Il est précisé que pour les ETAM et les Cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

### **Article 5** **Indemnité de repas ou «prime de panier»**

Il est rappelé que, conformément à la Convention Collective des Ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2019 sera augmenté de 0,4 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 11,94 €.

---

## **Article 6** **Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés**

Compte-tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## **Article 7** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

## **Article 8** **Application**

Le présent accord est applicable à dater du 1<sup>er</sup> juin 2020, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

### **Salaires des ouvriers du BTP année 2020**

#### **Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures**

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires	Taux horaires
			Accord étendu du 27 mars 2019	au 1 <sup>er</sup> juin 2020*
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	11,12	11,23
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	11,23	11,34
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	11,41	11,52
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	12,05	12,17
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	12,57	12,69
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	13,31	13,44
III Compagnons Professionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	14,28	14,42
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	15,05	15,20
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	16,31	16,47
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	17,55	17,72
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	18,8	18,98
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	20,06	20,26

\* La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 25 juin 2020.

	du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2020	du 1 <sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	11,89	11,94
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)		

## Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 39 heures

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires	Taux horaires
			Accord étendu du 27 mars 2019	au 1 <sup>er</sup> juin 2020*
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	10,78	10,88
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	10,85	10,96
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	10,93	11,04
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	11,32	11,43
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	11,82	11,94
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	12,5	12,62
III Compagnons Professionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	13,45	13,58
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	14,16	14,30
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	15,35	15,50
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	16,53	16,69
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	17,74	17,91
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	18,91	19,09

\* La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 25 juin 2020.  
 \* Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2020	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	11,89	11,94

## Appointements minimaux des ETAM du B.T.P.

Année 2020

Coeff	salaires mensuels Accord étendu du 27 mars 2019	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2020*
300	1627,80	1643,65
310	1667,68	1683,92
325	1727,51	1744,34
345	1807,25	1824,85
370	1906,97	1925,54
380	1946,83	1965,79
400	2026,56	2046,30
415	2086,37	2106,69
425	2126,27	2146,98
435	2166,14	2187,24
450	2225,94	2247,62
465	2296,70	2319,07
480	2356,53	2379,48

Coeff	salaires mensuels Accord étendu du 27 mars 2019	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2020*
500	2436,28	2460,01
530	2555,94	2580,83
540	2595,79	2621,07
550	2635,66	2661,33
565	2695,48	2721,73
575	2735,35	2761,99
585	2775,18	2802,21
600	2835,06	2862,67
620	2914,80	2943,19
630	2925,32	2953,81
645	2985,12	3014,20
655	3025,03	3054,49
665	3063,92	3093,76
680	3123,14	3153,56
700	3202,86	3234,06
710	3242,67	3274,25
730	3321,26	3353,61
745	3380,49	3413,42
755	3420,35	3453,66
780	3519,41	3553,69
800	3599,12	3634,18
820	3677,71	3713,53
830	3717,58	3753,79
845	3776,78	3813,57
860	3835,99	3873,35

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 25 juin 2020.

Il n'existe qu'une seule grille quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

## Appointements minimaux des I.A.C. du B.T.P.

*Année 2020*

	Coeff	Salaires mensuels accord étendu du 27 mars 2019	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2020
Position A - Débutants			
Moins de 24 ans	60	2635,34	2661,01
de 24 à 26 ans	70	3021,18	3050,61
de 26 à 28 ans	80	3408,08	3441,27

	Coeff	Salaires mensuels accord étendu du 27 mars 2019	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2020
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	2828,77	2856,32
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	3214,61	3245,92
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	3601,51	3636,59
Position B - Ingénieurs & Assimilés			
1 <sup>er</sup> échelon			
Catégorie I (*)	90	3793,86	3830,81
Ingénieurs diplômés (*)	90	3793,86	3830,81
(*) Après 5 ans	95	3987,32	4026,16
Catégorie II (*)	100	4180,76	4221,48
(*) Après 5 ans	103	4296,42	4338,27
2 <sup>ème</sup> Échelon			
Catégorie I	108	4489,85	4533,58
Catégorie II	120	4953,5	5001,75
Position C - Cadres			
1 <sup>er</sup> Échelon	130	5340,39	5392,41
2 <sup>ème</sup> Échelon	162	6576,73	6640,79

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 25 juin 2020.

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

## **Accord du 28 avril 2021**

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Réunion.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGTR.

*Il est convenu ce qui suit :*

*À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 7 avril 2021, sont arrêtées les dispositions suivantes :*

### **Article 1er Ouvriers**

*Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :*

*Sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :*

*0,80 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 ;*

*0,50 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2021 ;*

*0,20 % à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021.*

*Sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :*

---

0.80 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 ;  
0.50 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2021 ;  
0.20 % à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021.

## **Article 2** **ETAM**

*Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :*

0.80 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 ;  
0.50 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2021 ;  
0.20 % à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021.

## **Article 3** **Cadres et IAC**

*Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des Cadres et IAC seront revalorisés comme suit :*

0.80 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 ;  
0.50 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2021 ;  
0.20 % à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021.

## **Article 4**

*Il est précisé que pour les ETAM et les Cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointments minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.*

## **Article 5** **Indemnité de repas ou «prime de panier»**

*Il est rappelé que, conformément à la Convention Collective des Ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).*

*En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020 reste inchangé soit 11.94 €.*

## **Article 6** **Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés**

*Compte-tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du Bâtiment et des Travaux Publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.*

## **Article 7** **Extension**

*Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.*

## **Article 8** **Application**

*Le présent accord est applicable à dater du 1<sup>er</sup> avril 2021, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.*

*Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.*

## **Grille de salaires horaires des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de La**

---

## Réunion

Année 2021

35 heures par semaine

Niveau	Position	Coefficient	Pour mémoire	Taux horaires (€/h)		
			1 <sup>er</sup> juin 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> août 2021	1 <sup>er</sup> décembre 2021
<i>I - Ouvriers d'exécution</i>	1 <sup>er</sup> échelon	102	11,23 €/h	11,32	11,38	11,40
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	11,34 €/h	11,43	11,49	11,51
<i>II - Ouvriers professionnels</i>	1 <sup>er</sup> échelon	105	11,52 €/h	11,61	11,67	11,69
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	12,17 €/h	12,27	12,33	12,35
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	12,69 €/h	12,79	12,85	12,88
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	13,44 €/h	13,55	13,61	13,64
<i>III - Compagnons professionnels - chefs d'équipe</i>	1 <sup>er</sup> échelon	137	14,42 €/h	14,54	14,61	14,64
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	15,20 €/h	15,32	15,40	15,43
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	16,47 €/h	16,60	16,68	16,72
<i>IV - Maîtres ouvriers</i>	1 <sup>er</sup> échelon	173	17,72 €/h	17,86	17,95	17,99
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	18,98 €/h	19,13	19,23	19,26
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	20,26 €/h	20,42	20,52	20,56
	Prime de panier pour les ouvriers non-sédentaires (en déplacement) Toutes zones				Jusqu'au 30 juin 2021 11,94/J	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022 11,94/J

La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, sauf pour les ouvriers ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 avril 2021

## Grille de salaires horaires des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de La Réunion

Année 2021

39 heures par semaine

Niveau	Position	Coefficient	Pour mémoire	Taux horaires (€/h)		
			1 <sup>er</sup> juin 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> août 2021	1 <sup>er</sup> décembre 2021
<i>I - Ouvriers d'exécution</i>	1 <sup>er</sup> échelon	102	10,88 €/h	10,97	11,02	11,04
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	10,96 €/h	11,05	11,10	11,12
<i>II - Ouvriers professionnels</i>	1 <sup>er</sup> échelon	105	11,04 €/h	11,13	11,18	11,21
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	11,43 €/h	11,52	11,58	11,60
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	11,94 €/h	12,04	12,10	12,12
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	12,62 €/h	12,72	12,78	12,81
<i>III - Compagnons professionnels - chefs d'équipe</i>	1 <sup>er</sup> échelon	137	13,58 €/h	13,69	13,76	13,78
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	14,30 €/h	14,41	14,49	14,51
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	15,50 €/h	15,62	15,70	15,73

Niveau	Position	Coefficient	Pour mémoire	Taux horaires (€/h)			
			1 <sup>er</sup> juin 2020	1 <sup>er</sup> avril 2021	1 <sup>er</sup> août 2021	1 <sup>er</sup> décembre 2021	
<i>IV - Maîtres ouvriers</i>	1 <sup>er</sup> échelon	173	16,69 €/h	16,82	16,91	16,94	
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	17,91 €/h	18,05	18,14	18,18	
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	19,09 €/h	19,24	19,34	19,38	
<i>Prime de panier pour les ouvriers non-sédentaires (en déplacement) - Toutes zones</i>					Jusqu'au 30 juin 2021 11,94 €/J	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022 11,94 €/J	

La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, sauf pour les ouvriers ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 avril 2021

### **Grille de salaires à minima des ETAM du BTP de La Réunion**

**Année 2021**

Coefficient	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2020 en euros (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> avril 2021 en euros (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> août 2021 en euros (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> décembre 2021 en euros (*)
	Pour mémoire			
300	1643,45	1656,60	1664,81	1668,10
310	1683,92	1697,39	1705,81	1709,18
325	1744,34	1758,29	1767,02	1770,51
345	1824,85	1839,45	1848,57	1852,22
370	1925,54	1940,94	1950,57	1954,42
380	1965,79	1981,52	1991,35	1995,28
400	2046,30	2062,67	2072,90	2076,99
415	2106,69	2123,54	2134,08	2138,29
425	2146,98	2164,16	2174,89	2179,18
435	2187,24	2204,74	2215,67	2220,05
450	2247,62	2265,60	2276,84	2281,33
465	2319,07	2337,62	2349,22	2353,86
480	2379,48	2398,52	2410,41	2415,17
500	2460,01	2479,69	2491,99	2496,91
530	2580,83	2601,48	2614,38	2619,54
540	2621,07	2642,04	2655,14	2660,39
550	2661,33	2682,62	2695,93	2701,25
565	2721,73	2743,50	2757,11	2762,56
575	2761,99	2784,09	2797,90	2803,42
585	2802,21	2824,63	2838,64	2844,24
600	2862,67	2885,57	2899,88	2905,61
620	2943,19	2966,74	2981,45	2987,34
630	2953,81	2977,44	2992,21	2998,12
645	3014,20	3038,31	3053,38	3059,41

Coefficient	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2020 en euros (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> avril 2021 en euros (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> août 2021 en euros (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> décembre 2021 en euros (*)
	Pour mémoire			
655	3054,49	3078,93	3094,20	3100,31
665	3093,76	3118,51	3133,98	3140,17
680	3153,56	3178,79	3194,56	3200,86
700	3234,06	3259,93	3276,10	3282,57
710	3274,25	3300,44	3316,82	3323,36
730	3353,61	3380,44	3397,21	3403,91
745	3413,42	3440,73	3457,79	3464,62
755	3453,66	3481,29	3498,56	3505,46
780	3553,69	3582,12	3599,89	3607,00
800	3634,18	3663,25	3681,42	3688,69
820	3713,53	3743,24	3761,81	3769,23
830	3753,79	3783,82	3802,59	3810,10
845	3813,57	3844,08	3863,15	3870,77
860	3873,35	3904,34	3923,70	3931,45

\* La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 avril 2021 - Grille mensuelle (base 35 heures / semaine)

## Grille de salaires à minima des IAC et cadres du BTP de La Réunion

Année 2021

Positions	Coef.	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2020 (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> avril 2021 (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> août 2021 (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> décembre 2021 (*)
		Pour mémoire			
<i>A - Débutants</i>					
Moins de 24 ans	60	2661,01	2682,30	2695,60	2700,93
24 à 26 ans	70	3050,61	3075,01	3090,27	3096,37
26 à 28 ans	80	3441,27	3468,80	3486,01	3492,89
Diplômés moins de 24 ans	65	2856,32	2879,17	2893,45	2899,16
Diplômés 24 à 26 ans	75	3245,92	3271,89	3288,12	3294,61
Diplômés 26 à 28 ans	85	3636,59	3665,68	3683,87	3691,14
<i>B - Ingénieurs &amp; Assimiles</i>					
1 <sup>er</sup> échelon					
Catégorie I	90	3830,81	3861,46	3880,61	3888,27
Ingénieurs diplômés	90	3830,81	3861,46	3880,61	3888,27
Après 5 ans	95	4026,16	4058,37	4078,50	4086,55
Catégorie II	100	4221,48	4255,25	4276,36	4284,80
Après 5 ans	103	4338,27	4372,98	4394,67	4403,34
2 <sup>ème</sup> échelon					

Positions	Coef.	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2020 (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> avril 2021 (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> août 2021 (*)	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> décembre 2021 (*)
		Pour mémoire			
Catégorie I	108	4533,58	4569,85	4592,52	4601,58
Catégorie II	120	5001,75	5041,76	5066,77	5076,78
<i>C - Cadres</i>					
1 <sup>er</sup> échelon	130	5392,41	5435,55	5462,51	5473,30
2 <sup>ème</sup> échelon	162	6640,79	6693,92	6727,12	6740,40

(\*) La présente grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 avril 2021

## Accord du 7 avril 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022]

### Signataires :

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

CAPEB Réunion ;

FRBTP Réunion.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGTR.

Conclu dans le cadre des conventions collectives des Ouvriers, des Etam (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) et des Cadres (IAC) du Bâtiment et des Travaux Publics de la Réunion.

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 2 février 2022, sont arrêtées les dispositions suivantes :

### Article 1er Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

sur la grille de référence base 35 heures de l'accord non étendu du 28 avril 2021 :

2,6 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;

0,4 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

sur la grille de référence base 39 heures de l'accord non étendu du 28 avril 2021 :

2,6 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;

0,4 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

### Article 2 ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima de l'accord non étendu du 28 avril 2021, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

2,6 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;

0,4 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

### Article 3 Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima de l'accord non étendu du 28 avril 2021, les salaires des Cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

2,6 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;

0,4 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

## **Article 4**

Il est précisé que pour les ETAM et les Cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

## **Article 5 Indemnité de repas ou «prime de panier»**

Il est rappelé que, conformément à la Convention Collective des Ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 sera augmenté de 3,3 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 12,33 €.

## **Article 6 Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés**

Compte-tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## **Article 7 Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

## **Article 8 Application**

Le présent accord est applicable à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

## **Salaires**

### Salaires des ouvriers du BTP : Année 2022

Accord du 7 avril 2022

### **Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures**

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> avril 2022
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	11,70	11,74
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	11,81	11,86
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	11,99	12,04
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	12,67	12,72
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	13,21	13,27
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	13,99	14,05
III Compagnons Professionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	15,02	15,08
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	15,83	15,89
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	17,15	17,22
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	18,46	18,53
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	19,76	19,84
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	21,09	21,18

	du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022	du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	11,94	12,33

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 avril 2022.

#### Salaires des ouvriers du BTP : Année 2022

Accord du 7 avril 2022

#### **Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 39 heures**

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> avril 2022
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	11,33	11,37
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	11,41	11,45
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	11,50	11,55
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	11,90	11,95
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	12,44	12,48
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	13,14	13,19
III Compagnons Professionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	14,14	14,19
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	14,89	15,95
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	16,14	16,20
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	17,38	17,45
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	18,65	18,73
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	19,88	19,96

	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	11,94	12,33

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 avril 2022.

\* Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

#### Appointements minimaux des ETAM du B.T.P. : Année 2022

Accord du 7 avril 2022

Coeff	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> avril 2022
300	1711,47	1718,14
310	1753,62	1760,46
325	1816,54	1823,63
345	1900,38	1907,79

Coeff	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> avril 2022
370	2005.23	2013.05
380	2047.16	2055.14
400	2130.99	2139.30
415	2193.89	2202.44
425	2235.84	2244.56
435	2277.77	2286.65
450	2340.64	2349.77
465	2415.06	2424.48
480	2477.96	2487.63
500	2561.83	2571.82
530	2687.65	2698.13
540	2729.56	2740.20
550	2771.48	2782.29
565	2834.39	2845.44
575	2876.31	2887.52
585	2918.19	2929.57
600	2981.16	2992.78
620	3065.01	3076.96
630	3076.07	3088.06
645	3138.95	3151.19
655	3180.92	3193.32
665	3221.81	3234.38
680	3284.08	3296.89
700	3367.92	3381.05
710	3409.77	3423.06
730	3492.41	3506.03
745	3554.70	3568.56
755	3596.60	3610.62
780	3700.78	3715.21
800	3784.60	3799.35
820	3867.23	3882.31
830	3909.16	3924.40
845	3971.41	3986.89
860	4033.67	4049.39

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 avril 2022.

---

## Appointements minimaux des I.A.C. du B.T.P. : Année 2022

Accord du 7 avril 2022

	Coef	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> avril 2022
Position A - Débutants			
Moins de 24 ans	60	2771,15	2781,96
de 24 à 26 ans	70	3176,88	3189,26
de 26 à 28 ans	80	3583,71	3597,68
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	2974,54	2986,13
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	3380,27	3393,45
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	3787,11	3801,87
Position B - Ingénieurs & Assimilés			
1 <sup>er</sup> échelon			
Catégorie I (*)	90	3989,37	4004,92
Ingénieurs diplômés (*)	90	3989,37	4004,92
(*) Après 5 ans	95	4192,80	4209,15
Catégorie II (*)	100	4396,20	4413,34
(*) Après 5 ans	103	4517,83	4535,44
2 <sup>ème</sup> échelon			
Catégorie I	108	4721,22	4739,63
Catégorie II	120	5208,78	5229,08
Position C - Cadres			
1 <sup>er</sup> échelon	130	5615,61	5637,50
2 <sup>ème</sup> échelon	162	6915,65	6942,61

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 avril 2022.

## **Accord du 28 mars 2023**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> juin 2023, JO 10 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CAPEB Réunion ;

FRBTP Réunion.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGTR ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 8 février 2023, sont arrêtées les dispositions suivantes :

---

## **Article 1er Ouvriers**

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

3,50 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;

0,60 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

3,50 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;

0,60 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

## **Article 2 ETAM**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

3,50 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;

0,60 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

## **Article 3 Cadres et IAC**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des Cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

3,50 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 ;

0,60 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

## **Article 4**

Il est précisé que pour les ETAM et les Cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointments minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

## **Article 5 Indemnité de repas ou “prime de panier”**

Il est rappelé que, conformément à la Convention Collective des Ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 sera augmenté de 3,9 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 12.81 €.

## **Article 6 Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du Bâtiment et des Travaux Publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## **Article 7 Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

## **Article 8 Application**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

## Salaires des ouvriers du BTP année 2023

Accord du 28 mars 2023

### Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires Accord étendu du 7 avril 2022	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mars 2023	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mai 2023
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	11,74	12,15	12,22
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	11,86	12,28	12,35
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	12,04	12,46	12,53
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	12,72	13,17	13,24
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	13,27	13,73	13,81
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	14,05	14,54	14,63
III Compagnons Professionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	15,08	15,61	15,70
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	15,89	16,45	16,54
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	17,22	17,82	17,93
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	18,53	19,18	19,29
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	19,84	20,53	20,65
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	21,18	21,92	22,05

	du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022	du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023	du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	11,94	12,33	12,81

Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 mars 2023.

## Salaires des ouvriers du BTP année 2023

Accord du 28 mars 2023

### Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 39 heures

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires Accord étendu du 7 avril 2022	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mars 2023	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mai 2023
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	11,37	11,77	11,84
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	11,45	11,85	11,92
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	11,55	11,95	12,02
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	11,95	12,37	12,44
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	12,48	12,92	12,99
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	13,19	13,65	13,73

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires Accord étendu du 7 avril 2022	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mars 2023	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> mai 2023
III Compagnons Professionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	14,19	14,69	14,77
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	14,95	15,47	15,56
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	16,20	16,77	16,86
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	17,45	18,06	18,17
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	18,73	19,39	19,50
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	19,96	20,66	20,78

	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	11,94	12,33	12,81

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 mars 2023.

\* Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

## Appointements minimaux des ETAM du B.T.P. année 2023

Accord du 28 mars 2023

Coeff	salaires mensuels Accord étendu du 7 avril 2022	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2023	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mai 2023
300	1718,14	1778,27	1788,58
310	1760,46	1822,08	1832,64
325	1823,63	1887,46	1898,40
345	1907,79	1974,56	1986,01
370	2013,05	2083,51	2095,59
380	2055,14	2127,07	2139,40
400	2139,30	2214,18	2227,01
415	2202,44	2279,53	2292,74
425	2244,56	2323,12	2336,59
435	2286,65	2366,68	2380,40
450	2349,77	2432,01	2446,11
465	2424,48	2509,34	2523,88
480	2487,63	2574,70	2589,62
500	2571,82	2661,83	2677,26
530	2698,13	2792,56	2808,75
540	2740,20	2836,11	2852,55
550	2782,29	2879,67	2896,36
565	2845,44	2945,03	2962,10

Coeff	salaires mensuels Accord étendu du 7 avril 2022	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2023	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mai 2023
575	2887,52	2988,58	3005,91
585	2929,57	3032,10	3049,68
600	2992,78	3097,53	3115,48
620	3076,96	3184,65	3203,12
630	3088,06	3196,14	3214,67
645	3151,19	3261,48	3280,39
655	3193,32	3305,09	3324,25
665	3234,38	3347,58	3366,99
680	3296,89	3412,28	3432,06
700	3381,05	3499,39	3519,67
710	3423,06	3542,87	3563,41
730	3506,03	3628,74	3649,78
745	3568,56	3693,46	3714,87
755	3610,62	3736,99	3758,66
780	3715,21	3845,24	3867,53
800	3799,35	3932,33	3955,12
820	3882,31	4018,19	4041,48
830	3924,40	4061,75	4085,30
845	3986,89	4126,43	4150,35
860	4049,39	4191,12	4215,41

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 mars 2023

## Appointements minimaux des I.A.C. du B.T.P. année 2023

Accord du 28 mars 2023

	Coef	Salaires mensuels Accord étendu du 7 avril 2022	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2023	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mai 2023
Position A - Débutants				
Moins de 24 ans	60	2781,96	2879,33	2896,02
de 24 à 26 ans	70	3189,26	3300,88	3320,02
de 26 à 28 ans	80	3597,68	3723,60	3745,18
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	2986,13	3090,64	3108,56
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	3393,45	3512,22	3532,58
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	3801,87	3934,94	3957,75

	Coef	Salaires mensuels Accord étendu du 7 avril 2022	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mars 2023	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> mai 2023
Position B - Ingénieurs & Assimilés 1 <sup>er</sup> échelon				
Catégorie I (*)	90	4004,92	4145,09	4169,12
Ingénieurs diplômés (*)	90	4004,92	4145,09	4169,12
(*) Après 5 ans	95	4209,15	4356,47	4381,73
Catégorie II (*)	100			
		4413,34	4567,81	4594,29
(*) Après 5 ans	103	4535,44	4694,18	4721,39
2 <sup>ème</sup> échelon Catégorie I	108			
		4739,63	4905,52	4933,95
Catégorie II	120	5229,08	5412,10	5443,47
Position C - Cadres 1 <sup>er</sup> échelon	130			
		5637,50	5834,81	5868,64
2 <sup>ème</sup> échelon	162	6942,61	7185,60	7227,26

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 mars 2023.

## Accord du 7 février 2024

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024]

### Signataires :

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

FRBTP ;

CAPEB Réunion.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT BTP ;

CGTR BTP ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Il est convenu ce qui suit

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis octobre 2023, et notamment la réunion du 7 février 2024 qui s'est tenue sous l'égide du Préfet, sont arrêtées les dispositions suivantes

---

## **Article 1er Ouvriers**

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord

1.9 % % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

1.9 % % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

## **Article 2 ETAM**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

1.9 % % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

## **Article 3 Cadres et IAC**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des Cadres et (AC) seront revalorisés comme suit :

1.9 % % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

## **Article 4**

Il est précisé que pour les ETAM et les Cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointments minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

## **Article 5 Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du Bâtiment et des Travaux Publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## **Article 6 Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

## **Article 7 Application**

Le présent accord est applicable à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

## **Salaires des ouvriers du BTP**

### **Année 2024**

#### **Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures**

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires Accord étendu du 28 mars 2023	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2024*
92 Ouvriers de l'Exécutif (2025)	1 <sup>er</sup> échelon	102	12,22	12,45
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	12,35	12,58

**Dictionnaire Permanent Conventions Collectives**

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires Accord étendu du 28 mars 2023	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2024*
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	12,53	12,77
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	13,24	13,49
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	13,81	14,07
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	14,63	14,91
III Compagnons Professionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	15,7	16,00
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	16,54	16,85
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	17,93	18,27
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	19,29	19,66
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	20,65	21,04
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	22,05	22,47

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 février 2024.

	du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024	du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2025
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	12,81	13,23

Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)

## Salaires des ouvriers du BTP

Année 2024

### Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 39 heures

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires Accord étendu du 28 mars 2023	Taux horaires** au 1 <sup>er</sup> janvier 2024*
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	11,84	12,06
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	11,92	12,15
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	12,02	12,25
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	12,44	12,68
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	12,99	13,24
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	13,73	13,99
III Compagnons Professionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	14,77	15,05
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	15,56	15,86
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	16,86	17,18

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires Accord étendu du 28 mars 2023	Taux horaires** au 1 <sup>er</sup> janvier 2024*
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	18,17	18,52
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	19,5	19,87
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	20,78	21,17

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 février 2024.  
 \*\* Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2025
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	12,81	13,23

## Appointements minimaux des ETAM du B.T.P.

### Année 2024

Coeff	salaires mensuels Accord étendu du 28 mars 2023	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2024*
300	1788,58	1822,56
310	1832,64	1867,46
325	1898,40	1934,47
345	1986,01	2023,74
370	2095,59	2135,41
380	2139,40	2180,05
400	2227,01	2269,32
415	2292,74	2336,30
425	2336,59	2380,99
435	2380,40	2425,63
450	2446,11	2492,59
465	2523,88	2571,83
480	2589,62	2638,82
500	2677,26	2728,13
530	2808,75	2862,12
540	2852,55	2906,75
550	2896,36	2951,39
565	2962,10	3018,38
575	3005,91	3063,02
585	3049,68	3107,62
600	3115,48	3174,67
620	3203,12	3263,98

Coeff	salaires mensuels Accord étendu du 28 mars 2023	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2024*
630	3214,67	3275,75
645	3280,39	3342,72
655	3324,25	3387,41
665	3366,99	3430,96
680	3432,06	3497,27
700	3519,67	3586,54
710	3563,41	3631,11
730	3649,78	3719,13
745	3714,87	3785,45
755	3758,66	3830,07
780	3867,53	3941,01
800	3955,12	4030,27
820	4041,48	4118,27
830	4085,30	4162,92
845	4150,35	4229,21
860	4215,41	4295,50

\*La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 février 2024.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

### Appointements minimaux des I.A.C. du B.T.P.

#### Année 2024

	Coef	Salaires mensuels Accord étendu du 28 mars 2023	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2024*
Position A - Débutants			
Moins de 24 ans	60	2896,02	2951,04
de 24 à 26 ans	70	3320,02	3383,10
de 26 à 28 ans	80	3745,18	3816,34
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	3108,56	3167,62
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	3532,58	3599,70
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	3957,75	4032,95
Position B - ingénieurs & Assimilés 1 <sup>er</sup> échelon			
Catégorie I	90	4169,12	4248,33

	Coef	Salaires mensuels Accord étendu du 28 mars 2023	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2024*
Après 5 ans dans cette catégorie	95	4381,73	4464,98
Catégorie II	100	4594,29	4681,58
Après 5 ans dans cette catégorie	103	4721,39	4811,10
2 <sup>ème</sup> échelon			
Catégorie I	108	4933,95	5027,70
Catégorie II	120	5443,47	5546,90
Position C - Cadres			
1 <sup>er</sup> échelon	130	5868,64	5980,14
2 <sup>ème</sup> échelon	162	7227,26	7364,58

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 février 2024.

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

## **Accord du 21 mai 2024**

[Étendu par arr. 25 juil. 2024, JO 9 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT-BTP ;

CGTR-BTP ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Cet accord est conclu dans le cadre des conventions collectives des Ouvriers, des Etam (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) et des Cadres (IAC) du Bâtiment et des Travaux Publics de la Réunion.

À l'issue de la réunion paritaire qui s'est tenue le 21 mai 2024, les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont arrêté les dispositions suivantes :

### **Article 1 Ouvriers**

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

- sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord : 1,4 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024 ;
- sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

---

1,4 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024 ;

## **Article 2 ETAM**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

1,4 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024 ;

## **Article 3 Cadres et IAC**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des Cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

1,4 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024 ;

Il est précisé que pour les Etam et les Cadres (IAC), il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

## **Article 4 Indemnités de déplacement**

Il est rappelé que, conformément à la Convention Collective des Ouvriers de la Réunion du 13 mai 2004, les indemnités de déplacement, qui comprennent l'indemnité de repas, l'indemnité de trajet et l'indemnité de frais de transport, sont révisées annuellement en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à la Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, les montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023 seront augmentés de 3,3 % (indice INSEE décembre 2023) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 13,23 €.

## **Article 5 Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés**

Compte-tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène en matière de salaire minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## **Article 6 Application**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024 pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3.

## **Article 7 Clause de revoyure**

Sans préjudice de la faculté de réviser ponctuellement les dispositions du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à se revoir au mois de Septembre 2024.

## **Article 8 Durée - Dénonciation - Révision - Adhésion**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics représentatives au plan régional. Les demandes de révision du présent accord doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

## **Article 9 Dépôt**

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

---

## Article 10 Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du Travail, pour rendre son application obligatoire à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics de La Réunion ou s'y rattachant.

### Salaires des ouvriers du BTP année 2024

Accord du 21 mai 2024

#### Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures

Niveau	Position	Coef f	Taux horaires Accord étendu du 7 février 2024	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> juin 2024*
I Ouvriers d'exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	12,45	12,62
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	12,58	12,76
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	12,77	12,95
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	13,49	13,68
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	14,07	14,27
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	14,91	15,12
III Compagnons Profes- sionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	16,00	16,22
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	16,85	17,09
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	18,27	18,53
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	19,66	19,94
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	21,04	21,33
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	22,47	22,78

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024.

	du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024	du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2025
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sé- dentaires, toutes zones)	12,81	13,23

Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)

### Salaires des ouvriers du BTP année 2024

Accord du 21 mai 2024

#### Entreprises dont l'horaire collectif est fixé 39 heures

Niveau	Position	Coef f	Taux horaires Accord étendu du 7 février 2024	Taux horaires** au 1 <sup>er</sup> juin 2024*
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	12,06	12,23
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	12,15	12,32

Niveau	Position	Coef f	Taux horaires Accord étendu du 7 février 2024	Taux horaires** au 1 <sup>er</sup> juin 2024*
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	12,25	12,42
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	12,68	12,86
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	13,24	13,43
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	13,99	14,19
III Compagnons Profes- sionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	15,05	15,26
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	15,86	16,08
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	17,18	17,42
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	18,52	18,78
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	19,87	20,15
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	21,17	21,47

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024.  
 \*\* Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2025
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sé- dentaires, toutes zones)	12,81	13,23

## Appointements minimaux des ETAM du B.T.P.

Année 2024

Accord du 21 mai 2024

Coeff	Salaires mensuels Accord étendu du 7 février 2024	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2024*
300	1 822,56	1 848,08
310	1 867,46	1 893,60
325	1 934,47	1 961,55
345	2 023,74	2 052,07
370	2 135,41	2 165,31
380	2 180,05	2 210,57
400	2 269,32	2 301,09
415	2 336,30	2 369,01
425	2 380,99	2 414,32
435	2 425,63	2 459,59
450	2 492,59	2 527,49
465	2 571,83	2 607,84
480	2 638,82	2 675,76
500	2 728,13	2 766,32

Coeff	Salaires mensuels Accord étendu du 7 février 2024	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2024*
530	2 862,12	2 902,19
540	2 906,75	2 947,44
550	2 951,39	2 992,71
565	3 018,38	3 060,64
575	3 063,02	3 105,90
585	3 107,62	3 151,13
600	3 174,67	3 219,12
620	3 263,98	3 309,68
630	3 275,75	3 321,61
645	3 342,72	3 389,52
655	3 387,41	3 434,83
665	3 430,96	3 478,99
680	3 497,27	3 546,23
700	3 586,54	3 636,75
710	3 631,11	3 681,95
730	3 719,13	3 771,20
745	3 785,45	3 838,45
755	3 830,07	3 883,69
780	3 941,01	3 996,18
800	4 030,27	4 086,69
820	4 118,27	4 175,93
830	4 162,92	4 221,20
845	4 229,21	4 288,42
860	4 295,50	4 355,64

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

## Appointements minimaux des I.A.C. du B.T.P.

Année 2024

Accord du 21 mai 2024

	Coef	Salaires mensuels Accord étendu du 7 février 2024	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2024*
Position A - Débutants	60	2951,04	2992,35
Moins de 24 ans			
de 24 à 26 ans	70	3383,10	3430,46

		Coef	Salaires mensuels Accord étendu du 7 février 2024	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> juin 2024*
de 26 à 28 ans		80	3816,34	3869,77
Débutants diplômés moins de 24 ans		65	3167,62	3211,97
Débutants diplômés 24 à 26 ans		75	3599,70	3650,10
Débutants diplômés 26 à 28 ans		85	4032,95	4089,41
Position B - Ingénieurs & Assimilés		90		
1 <sup>er</sup> Échelon				
Catégorie I			4248,33	4307,81
Après 5 ans dans cette catégorie		95	4464,98	4527,49
Catégorie II		100	4681,58	4747,12
Après 5 ans dans cette catégorie		103	4811,10	4878,46
2 <sup>ème</sup> Échelon		108		
Catégorie I			5027,70	5098,09
Catégorie II		120	5546,90	5624,56
Position C - Cadres		130		
1 <sup>er</sup> Échelon			5980,14	6063,86
2 <sup>ème</sup> Échelon		162	7364,58	7467,68

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024.

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

## Convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion

### Tarification des indemnités de trajet aller/retour

Forfait journalier en euros

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 (valable jusqu'au 30 juin 2025)

	St D en is	St e M ar ie	St e S uz an ne	St A n dr é	S al az ie	B ra s P an o n	St B en oî t	Pl ai ne de s P al m ist es	St R os e	St P hi li p pe	St Jo se p h	P et it îl e	T a m p o n	St Pi er re	St L o u i s	Ci la os	E nt re D eu x	Ét an g S al e	L es A vi ro ns	St L eu	Tr oi s B as si ns	St P au l	L e P or t	L a P os se ss io n
St D en is	4,3 6	6, 4 5	9, 4, 0	1, 1, 6	1, 3, 0	2, 9, 5	1, 0, 1	3, 0, 5	3, 9, 9	3, 5, 0	2, 9, 2	2, 9, 2	2, 6, 1	2, 8, 6	3, 9, 6	2, 9, 9	2, 2, 2	2, 4, 2	2, 4, 0	1, 7, 7	1, 8, 8	9, 4 0	6, 2 8	4, 5 1
St e M ar ie	2, 1 0 0	5, 0, 2, 8	1, 0, 4, 0	6, 8, 2, 0	9, 2, 4, 5	1, 4, 5, 5	1, 2, 3, 0	1, 5, 5	2, 4, 1	3, 8, 0	2, 8, 1	3, 5, 0	3, 6, 3	4, 0, 3	3, 6, 3	2, 6, 2	2, 8, 2	2, 4, 1	2, 3, 1	1, 7, 7	1, 8, 7	1, 0, 4		

	St D en is	St e M ar ie	St e S uz an ne	St A n dr é	S al az ie	B ra s P an o n	St B en oï t	Pl ain e de s P al m ist es	St R os e	St P hil i p pe	St Jo se p h	P et it îl e	T am p on	St Pi er re	St L ou i s	Ci la os	E nt re D eu x	Ét an g S al e	L es A vi ro ns	St L eu	Tr ois B as si ns	St P au 1	L e P or t	L a P os se ss io n	
St e Suz an ne	E ur os	2, 9 8	8, 1 8	4, 7 1	7, 1 4	1, 1 1	1, 2, 3, 7	2, 3, 4, 5	2, 2, 4, 1	2, 2, 8, 2	2, 3, 4, 5	3, 2, 1	2, 6, 3, 1	2, 9, 4, 5	2, 4, 9, 9	4, 1, 9, 9	3, 3, 2, 8	2, 8, 7	3, 0, 5	2, 4, 2	2, 4, 1	2, 5, 7	1, 5, 7	1, 0, 9	1, 0, 9
St A n dr é	E ur os	5, 2 4	1, 7 4	4, 1 7	1, 1 1	9, 7 5	2, 0, 9, 1	2, 6, 4, 9	2, 9, 4, 5	1, 9, 8, 6	2, 3, 5, 5	2, 9, 4, 9	2, 6, 4, 9	2, 9, 4, 9	3, 0, 3, 1	3, 0, 3, 1	3, 2, 1	2, 7, 9	2, 8, 4	2, 8, 1	1, 5, 6	1, 5, 8	1, 3, 9	1, 3, 4	
S al az ie	E ur os	6, 9 7	9, 4 0	1, 6, 3	1, 4, 9	2, 6, 1	3, 1, 7	3, 4, 6	2, 5, 0	2, 8, 5	2, 1, 7	3, 4, 7	3, 6, 2	3, 5, 5	3, 6, 9	3, 8, 6	3, 2, 4	3, 4, 1	3, 3, 6	3, 2, 4	2, 0, 9	2, 0, 9	1, 9, 1	1, 7	
B ras P an o n	E ur os	2, 4 3	9, 0 0	8, 9 2	8, 9 1	1, 9, 7	2, 4, 7	2, 5, 6	2, 7, 6	1, 8, 1	2, 4, 6	2, 7, 5	2, 9, 7	2, 8, 5	2, 8, 5	2, 8, 3	2, 8, 9	2, 8, 9	2, 8, 9	2, 8, 7	2, 9, 6	2, 0, 5	1, 5, 6	1, 5, 8	
St B en oï t	E ur os	6, 9 7	5, 5 8	1, 6, 7	2, 2, 3	2, 5, 9	1, 2, 7	2, 5, 8	1, 5, 7	1, 2, 9	1, 2, 9	2, 4, 5	2, 6, 5	2, 6, 5	2, 6, 5	2, 6, 5	2, 6, 5	2, 6, 5	2, 6, 5	2, 6, 5	2, 6, 5	2, 6, 5	1, 9, 8	1, 8, 1	
Pl ain e de s P al m ist es	E ur os	1, 2, 5 4	2, 3, 3 5	2, 7, 8	1, 7, 9	1, 9, 9	1, 9, 9	1, 9, 9	8, 7 2	1, 2, 1	1, 5, 3	1, 8, 8	1, 2, 1	1, 9, 7	1, 9, 7	1, 9, 7	1, 9, 7	1, 9, 7	1, 9, 7	2, 3, 7	2, 3, 7	2, 3, 7	2, 3, 7	2, 3, 7	
St R os e	E ur os	1, 1, 1 6	1, 6, 7 3	1, 9, 7 0	1, 9, 7 0	1, 9, 7 0	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6	2, 4, 7 6		
St P hil i p pe	E ur os	5, 5 8	8, 5 3	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4	1, 4, 6 4		
St Jo se p h	E ur os	2, 9 8	9, 0 6	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	5, 5 8	

	St D en is	St e M ar ie	St e S uz an ne	St A n dr é	S al az ie	B ra s P an o n	St B en ôi t	Pl ain e de s P al m ist es	St R os e	St P hil i p pe	St Jo se p h	P et it îl e	T am p on	St Pi er re	St L ou i s	Ci la os	E nt re D eu x	Ét an g S al e	L es A vi ro ns	St L eu	Tr ois B as si ns	St P au 1	L e P or t	L a P os se ss io n			
P et it e îl e													E ur os		6, 2 8	2, 7 8	5, 9 3	1 8, 4 7	9, 7 5	9, 7 5	1 1, 5 0	1 4, 3 0	1 9, 8 6	2	2, 6 4	2 5, 7 9	2 7, 5 3
T am p on													E ur os		3, 4 8	6, 6 2	1 9, 1 7	1 0, 4 5	1 0, 4 5	1 2, 1 9	1 4, 9 9	2 0, 5 6	2 3, 3 5	2 6, 4 9	2 8, 2 4	2 8, 2 4	
St Pi er re													E ur os		3, 1 3	1 5, 6 7	6, 9 7	6, 9 7	8, 7 2	1 1, 5 0	1 7, 0 8	1 9, 8 6	1 3, 0 0	1 2, 4 7	1 3, 0 0	1 2, 4 7	
St L ou i s													E ur os		1 2, 5 4	3, 8 3	3, 8 3	5, 8 7	8, 3 7	1 3, 9 4	1 6, 7 3	1 9, 8 6	1 6, 7 1	1 9, 8 6	1 1, 6 1	2 1, 6 1	
Ci la os													E ur os		1 6, 3 8	1 6, 3 8	1 8, 3 3	1 0, 9 1	2 0, 9 1	2 6, 4 9	2 9, 2 6	2 2, 4 1	2 3, 2 1	2 3, 4 1	3 4, 1 6		
E nt re D eu x													E ur os		7, 6 6	9, 4 0	2 1 9	7, 7 8	1 1 8	1 7, 5 6	1 0, 5 6	2 0, 5 0	2 3, 7 0	2 5, 4 3	2 5, 4 3		
Ét an g S al e													E ur os		1, 7 4	4, 5 1	1 0, 1 1	1 2, 9 9	1 2, 8 9	1 6, 0 3	1 7, 7 8	1 6, 7 8	1 7, 7 8	1 6, 7 8	1 7, 7 8		
L es A vi ro ns													E ur os		6, 2 8	8, 3 7	1 4, 6 4	1 7, 7 8	1 7, 7 8	1 9, 5 4	1 9, 5 4	1 9, 5 4	1 9, 5 4	1 9, 5 4	1 9, 5 4		
St L eu													E ur os							5, 5 8	8, 3 7	1 1, 5 0	1 3, 2 4	1 3, 2 4			

	St D en is	St e M ar ie	St e S uz an ne	St A n dr é	S al az ie	B ra s P an o n	St B en ô t	Pl ain e de s P al m ist es	St R os e	St P hi li p pe	St Jo se p h	P et it îl e	T am p o n	St Pi er re	St L ou i s	Ci la os	E nt re D eu x	Ét an g S al e	L es A vi ro ns	St L eu	Tr ois B as si ns	St P au 1	L e P or t	L a P os se ss io n
Tr ois B as si ns																				E ur os		9, 4 0	1 2, 5 4	1 4, 3 0
St P au 1																				E ur os		3, 1 3	4, 8 9	
L e P or t																				E ur os		1, 7 4		
L a P os se ss io n																				E ur os				

Trajet effectué en dehors des horaires de travail

Convention collective des Ouvriers - IDCC : 2389 - Art. 28 d) Déplacements pendant l'horaire de travail :

«Il est rappelé que le temps consacré aux déplacements de l'ouvrier pendant l'horaire de travail est compté et rémunéré comme temps de travail effectif.»

## Convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion

### Tarification des indemnités de frais de transport aller/retour

Forfait journalier en euros

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 (valable jusqu'au 30 juin 2025)

	St Denis	Ste Marie	Ste Suzan	St An dré	Sal azie	Bras Pan on	St Ben oït	Plaine de s Pa l m ist es	St Ros e	St Phi li ppe	St Jose ph	P et it e	T am po n	St Pi er	St L ouis	Cila os	Ent re De ux	Étan g Sal e	Les Avi rons	St L eu	Tr ois Bas si ns	St P au l	Le P or t	La Pos sess io n
St Denis	2, 5 0	3, 6 8	5, 3 8	8, 3 7	6, 3 7	7, 6	1, 7	1, 0, 9	1, 7	1, 3	2, 5	1, 8	1, 6	1, 6	1, 4	2, 2	1, 7	1, 2,	1, 3	1, 0, 1	1, 5	5, 3 8	3, 5 8	2, 5 9
Ste Mar ie	E ur os	1, 2 0	2, 8 8	5, 8 7	3, 2 9	5, 2 7	9, 2 7	8, 4 6	1, 4, 8	1, 8, 0	1, 9, 7	1, 4, 2	1, 6, 2	1, 7, 4	2, 4	1, 9, 6	1, 5, 2	1, 6, 2	1, 2, 3	1, 3, 4	7, 8 7	6, 0 7	5, 0 7	
Ste Suz an ne	E ur os	1, 6 9	4, 6 9	2, 6 9	4, 0 8	8, 0 6	7, 2 6	1, 3, 6	1, 6, 8	1, 5, 5	1, 8, 2	1, 3, 0	1, 5, 4	1, 6, 8	2, 3, 9	1, 9, 0	1, 6, 4	1, 7, 4	1, 3, 8	1, 4, 3	9, 0 6	7, 2 6	6, 2 8	
St Andr é	E ur os	3, 0 0	1, 0 0	2, 3 9	6, 5 8	5, 5 8	1, 1, 9	1, 5, 1	1, 6, 3	1, 8, 3	1, 6, 3	1, 1, 5	1, 3, 3	1, 5, 1	2, 2, 9	1, 7, 3	1, 7, 3	1, 8, 3	1, 5, 3	1, 6, 1	1, 0, 7	8, 9 7	7, 9 7	
Sal azie	E ur os	3, 9 8	5, 3 8	9, 3 6	8, 5 5	1, 4, 9	1, 8, 1	1, 9, 8	1, 4, 3	1, 9, 8	1, 4, 3	1, 6, 3	1, 8, 3	1, 5, 1	2, 2, 9	2, 0, 1	2, 1, 1	2, 2, 1	1, 5, 1	1, 9, 1	1, 3, 7	1, 1, 4	1, 0, 6	
Bras Pan on	E ur os	1, 3 9	5, 3 8	4, 9	1, 9	1, 0, 6	1, 4, 3	1, 5, 4	1, 6, 5	1, 8, 3	1, 6, 5	1, 0, 3	1, 2, 3	1, 4, 3	2, 1, 0	1, 6, 3	1, 7, 3	1, 6, 3	1, 5, 3	1, 6, 1	1, 0, 7	9, 9 6	8, 9 7	
St Ben oït	E ur os	3, 9 8	3, 1 8	9, 7	1, 5 5	1, 2, 7	1, 4, 5	1, 4, 3	8, 9 7	1, 0, 6	1, 2, 5	1, 9, 6	1, 9, 5	1, 9, 4	1, 9, 4	1, 4, 3	1, 5, 4	1, 7, 5	1, 8, 2	1, 3, 2	1, 1, 5	1, 1, 3	1, 0, 6	
Plaine de s pa l m ist es	E ur os	7, 1 6	1, 3 4	1, 0, 5	8, 5 5	4, 9 8	6, 9 7	8, 7 7	6, 9 7	8, 7 7	5, 9 3	1, 0, 6	1, 0, 9	1, 9, 6	1, 0, 9	1, 0, 9	1, 1, 5	1, 3, 5	1, 5, 3	1, 6, 3	1, 8, 3	1, 5, 3	1, 4, 3	
St Rose	E ur os	6, 3 6	9, 5 7	1, 1, 4	1, 2, 4	1, 4, 3	1, 5, 3	1, 9, 1	1, 3, 1	1, 9, 1	1, 9, 1	1, 8, 1	1, 8, 1	1, 9, 1	1, 7, 1	1, 8, 1	1, 9, 1	1, 7, 1	2, 1, 1	2, 1, 3	1, 4, 3	1, 3, 3	1, 5, 3	

	St Denis	Ste Marie	Ste Suzanne	Ste André	Salaie	Bras Panon	St Benoît	Plaine des Palmistes	St Rose	St Philipe	St Joseph	Petite Flle	Tampon	St Pierre	St Louis	Cilaos	Entrepôtx	Étang Salé	Les Avirons	St Léeu	Troris Basissns	St Paul	Le Port	La Possession	
St Philippe									Euros		3,18	4,89	8,7	6,36	8,16	1,53	1,036	1,036	1,135	1,294	1,14	1,673	1,773	1,951	1,991
St Joseph									Euros		1,69	5,18	3,18	4,98	1,214	7,16	7,16	8,16	9,75	1,294	1,453	1,633	1,733	1,733	
Petite Flle									Euros		3,58	1,60	3,39	1,055	5,58	5,58	6,58	8,16	1,135	1,135	1,294	1,474	1,573	1,573	
Tampon									Euros		1,98	3,79	1,09	5,97	5,97	6,97	8,55	1,175	1,334	1,334	1,513	1,561	1,614	1,614	
St Pierre									Euros		1,80	8,97	3,98	3,98	4,8	6,58	9,58	1,135	1,135	1,135	1,315	1,413	1,513	1,613	
St Louis									Euros		7,16	2,20	2,20	3,18	4,77	7,97	9,57	9,57	9,57	9,57	1,135	1,235	1,335	1,435	
Cilaos									Euros		9,36	9,36	1,036	1,195	1,195	1,195	1,195	1,195	1,195	1,195	1,195	1,685	1,852	1,951	1,951
Entrepôtx									Euros		4,38	5,38	5,38	6,7	6,7	1,055	1,055	1,055	1,055	1,055	1,135	1,315	1,453	1,553	
Étang Salé									Euros		1,00	2,59	5,99	7,37	1,055	1,055	1,055	1,055	1,055	1,055	1,055	1,055	1,055	1,055	

	St D en is	St e M ar ie	St e S uz an ne	St A n dr é	S al az ie	B ra s P an o n	St B en ô t	Pl ain e de s P al m ist es	St R os e	St P hi li p pe	St Jo se p h	P et it e û le	T am p o n	St Pi er re	St L ou i s	Ci la os	E nt re D eu x	Ét an g S al e	L es A vi ro ns	St L eu	Tr ois B as si ns	St P au l	L e P or t	L a P os se ss io n
Les A vi ro ns																		E ur os	3, 5 8	4, 7 7	8, 3 7	1, 0, 1 5	1, 1, 1 6	
St L eu																		E ur os	3, 1 8	4, 7 7	6, 5 8	7, 5 8		
Tr ois B as si ns																		E ur os	5, 3 8	7, 1 6	8, 1 6			
St P au l																		E ur os	1, 8 0		2, 7 8			
L e P or t																		E ur os			1, 0 0			
L a P os se ss io n																		E ur os						

L'indemnité de transport n'est pas due lorsque le transport est assuré par un véhicule de l'entreprise

## Accord du 24 avril 2025

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> juill. 2025, JO 5 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FRBTP ;

CAPEB Réunion.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

## **Préambule**

Cet accord est conclu dans le cadre des conventions collectives des Ouvriers, des Etam (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) et des Cadres (IAC) du Bâtiment et des Travaux Publics de la Réunion.

À l'issue de la réunion paritaire qui s'est tenue le 24 avril 2025, les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont arrêté les dispositions suivantes :

### **Article 1 Ouvriers**

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

- sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :  
1,6 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :  
1,6 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;

### **Article 2 ETAM**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

1,6 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;

### **Article 3 Cadres et IAC**

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des Cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

1,6 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;

Il est précisé que pour les ETAM et les Cadres (IAC), il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

### **Article 4 Indemnités de déplacement**

Il est rappelé que, conformément à la Convention Collective des Ouvriers de la Réunion du 13 mai 2004, les indemnités de déplacement, qui comprennent l'indemnité de repas, l'indemnité de trajet et l'indemnité de frais de transport, sont révisées annuellement en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à la Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, les montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024 seront augmentés de 1,3 % (indice INSEE décembre 2024) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 13,40 €.

### **Article 5 Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés**

Compte-tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène en matière de salaire minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

### **Article 6 Application**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

### **Article 7 Durée - Dénonciation - Révision - Adhésion**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics représentatives au plan régional. Les demandes

de révision du présent accord doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

### **Article 8 Dépôt**

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 9 Extension**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du Travail, pour rendre son application obligatoire à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics de La Réunion ou s'y rattachant.

## **Salaires des ouvriers du BTP**

### **Année 2025**

Accord du 24 avril 2025

#### **Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures**

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires Accord étendu du 21 mai 2024	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2025*
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	12,62	12,82
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	12,76	12,96
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	12,95	13,16
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	13,68	13,90
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	14,27	14,50
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	15,12	15,36
III Compagnons Professionnels Chefs d'équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	16,22	16,48
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	17,09	17,36
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	18,53	18,83
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	19,94	20,26
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	21,33	21,67
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	22,78	23,14

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 avril 2025.

	du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2025	du 1 <sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2026
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	13,23	13,40

Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)

## Entreprise dont l'horaire collectif est fixé à 39 heures

Niveau	Position	Coeff	Taux horaires Accord étendu du 21 mai 2024	Taux horaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2025*
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	12,23	12,43
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	12,32	12,52
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	12,42	12,62
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	12,86	13,07
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	13,43	13,64
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	14,19	14,42
III Compagnons Professionnels Chefs d'Équipes	1 <sup>er</sup> échelon	137	15,26	15,50
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	16,08	16,34
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	17,42	17,70
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	18,78	19,08
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	20,15	20,47
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	21,47	21,81

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 avril 2025.

	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 au 30 juin 2025	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2026
Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones)	13,23	13,40

\* Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte.

## Appointements minimaux des ETAM du B.T.P.

### Année 2025

Accord du 24 avril 2025

Coeff	salaires mensuels Accord étendu du 21 mai 2024	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2025*
300	1848,08	1877,65
310	1893,60	1923,90
325	1961,55	1992,93
345	2052,07	2084,90
370	2165,31	2199,95
380	2210,57	2245,94
400	2301,09	2337,91
415	2369,01	2406,91
425	2414,32	2452,95
435	2459,59	2498,94

Coeff	salaires mensuels Accord étendu du 21 mai 2024	salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2025*
450	2527,49	2567,93
465	2607,84	2649,57
480	2675,76	2718,57
500	2766,32	2810,58
530	2902,19	2948,63
540	2947,44	2994,60
550	2992,71	3040,59
565	3060,64	3109,61
575	3105,90	3155,59
585	3151,13	3201,55
600	3219,12	3270,63
620	3309,68	3362,63
630	3321,61	3374,76
645	3389,52	3443,75
655	3434,83	3489,79
665	3478,99	3534,65
680	3546,23	3602,97
700	3636,75	3694,94
710	3681,95	3740,86
730	3771,20	3831,54
745	3838,45	3899,87
755	3883,69	3945,83
780	3996,18	4060,12
800	4086,69	4152,08
820	4175,93	4242,74
830	4221,20	4288,74
845	4288,42	4357,03
860	4355,64	4425,33

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 avril 2025.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

## Appointements minimaux des I.A.C. du B.T.P

### Année 2025

Accord du 24 avril 2025

	Coef	Salaires mensuels Accord étendu du 21 mai 2024	Salaires mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2025*
Position A - Débutants			
Moins de 24 ans	60	2992,35	3040,23
de 24 à 26 ans	70	3430,46	3485,35
de 26 à 28 ans	80	3869,77	3931,69
Débutants diplômés moins de 24 ans	65	3211,97	3263,36
Débutants diplômés 24 à 26 ans	75	3650,10	3708,50
Débutants diplômés 26 à 28 ans	85	4089,41	4154,84
Position B - Ingénieurs & Assimilés			
1 <sup>er</sup> Échelon			
Catégorie I	90	4307,81	4376,73
Après 5 ans dans cette catégorie	95	4527,49	4599,93
Catégorie II	100	4747,12	4823,07
Après 5 ans dans cette catégorie	103	4878,46	4956,52
2 <sup>ème</sup> Échelon			
Catégorie I	108	5098,09	5179,66
Catégorie II	120	5624,56	5714,55
Position C - Cadres			
1 <sup>er</sup> Échelon	130	6063,86	6160,88
2 <sup>e</sup> Échelon	162	7467,68	7587,16

\* La grille s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 24 avril 2025.

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

## **Convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion**

### **Tarification des indemnités de trajet aller/retour**

Forfait journalier en euros

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025

(valable jusqu'au 30 juin 2026)

	St D en is	St e M ar ie	St e S uz an ne	St A n dr é	S al az ie	B ras P an o n	St B en oï t	Pl ai ne de s pa l m ist es	St R os e	St P hil i p pe	St Jo se p h	P et it e	T am po n	St Pi er re	St L ou i s	Ci la os	E nt re de u x	Et an g sa le	L es A vi ro ns	St L eu	Tr ois ba ss in s	St P au l	L e P or t	L a P os se ss io n
St D en is	4, 4 2	6, 5 3	9, 5 2	1, 4 3	1, 3, 7 3	2, 0, 8 1	1, 3, 7 6	2, 0, 7 3	1, 9, 4 2	3, 0, 7 0	3, 6, 3 7	3, 2, 4 7	2, 9, 4 4	2, 9, 6 4	2, 6, 4 9	3, 9, 1 9	3, 0, 3 6	2, 2, 5 8	2, 4, 3 6	1, 8, 0 1	1, 9, 5 5	9, 5 2	6, 3 6	4, 5 7
St e M ar ie	E ur os	2, 1 3	5, 1 1	1, 0, 4 1	6, 8 9	9, 3 6	1, 6, 4 1	1, 5, 0 0	2, 6, 2 9	3, 1, 9 6	3, 4, 9 5	2, 5, 2 4	2, 8, 7 8	3, 0, 9 0	4, 3, 5 9	3, 4, 7 8	2, 7, 0 1	2, 8, 7 8	2, 2, 4 2	2, 3, 4 7	1, 3, 9 5	1, 0, 7 8	9, 0 0	
St e S uz an ne	E ur os	3, 0 2	8, 2 9	4, 7 7	7, 2 3	1, 2, 9 2	1, 2, 9 0	2, 4, 8 8	2, 9, 8 3	2, 8, 8 3	3, 2, 8 3	2, 3, 1 2	2, 6, 6 5	2, 9, 8 3	2, 5, 4 1	3, 3, 7 4	2, 9, 1 0	3, 0, 5 2	2, 4, 5 2	2, 5, 6 0	1, 6, 0 8	1, 2, 9 0	1, 1 2	
St A n dr é	E ur os	5, 3 1	1, 7 6	4, 2 2	1, 3 8	9, 8 1	2, 6, 1 8	2, 9, 3 3	2, 6, 8 3	2, 9, 8 3	2, 0, 1 2	2, 3, 5 5	2, 6, 8 3	2, 9, 5 5	3, 0, 7 0	3, 0, 7 0	3, 2, 4 7	2, 7, 5 4	2, 8, 6 1	1, 9, 5 5	1, 5, 8 8	1, 4, 1 2		
S al az ie	E ur os	7, 0 6	9, 5 2	1, 6, 5 2	1, 5, 1 9	2, 6, 4 9	2, 6, 1 9	3, 2, 1 1	3, 5, 1 2	3, 5, 4 2	2, 8, 4 4	2, 8, 9 1	3, 2, 1 1	4, 6, 8 1	3, 6, 0 1	3, 7, 2 1	3, 9, 1 9	3, 2, 8 3	3, 3, 9 3	2, 4, 3 6	2, 1, 1 8	1, 9, 4 2		
B ras P an o n					E ur os	2, 4 6	9, 5 2	8, 1 2	1, 9, 4 2	1, 5, 0 7	2, 5, 5 5	1, 8, 7 7	2, 8, 9 7	2, 5, 7 6	3, 0, 7 4	3, 0, 7 4	2, 8, 9 0	2, 9, 3 0	2, 0, 3 6	3, 0, 8 3	2, 1, 5 5	1, 7, 6 8	1, 5, 8 8	
St B en oï t					E ur os	7, 0 6	5, 6 5	1, 6, 5 5	2, 2, 8 8	2, 5, 6 0	2, 5, 8 8	1, 9, 4 2	1, 9, 4 2	2, 5, 8 0	3, 2, 9 9	2, 6, 4 9	2, 8, 4 9	2, 8, 4 6	3, 1, 0 6	3, 2, 8 3	2, 3, 3 0	2, 0, 1 2	1, 8, 3 7	
Pl ai ne de s pa l m ist es					E ur os	1, 2, 7 0	2, 3, 6 5	1, 8, 0 1	1, 5, 1 8	8, 3 5	1, 8, 3 5	1, 8, 3 5	1, 8, 3 4	2, 5, 3 4	2, 5, 3 4	1, 9, 4 2	1, 9, 4 2	1, 9, 4 2	1, 9, 4 2	2, 4, 0 1	2, 9, 6 4	3, 2, 7 4	2, 5, 4 2	
St R os e					E ur os	1, 1, 1 1	1, 6, 3 5	1, 9, 9 6	1, 9, 9 6	2, 5, 4 7	2, 8, 7 4	2, 8, 7 4	2, 8, 7 5	3, 0, 1 1	3, 2, 1 1	3, 3, 1 1	3, 6, 1 9	3, 8, 2 7	3, 8, 4 7	2, 5, 4 6	2, 4, 7 6	2, 4, 0 1		

	St Denis	Ste Marie	Ste Suzanne	St André	Salazie	Bras Panon	St Benoît	Plaine des palmistes	St Rose	St Philipe	St Joseph	Petite île	Tampon	St Pierre	St Louis	Cilaos	Entredoux	Etangsa	Les Avirons	St Léeu	Trorisba	St Paul	Le Port	La Possession
St Philippe									Euros		5,65	8,64	14,83	1,31	14,9	2,19	17,7	18,37	20,22	22,93	28,1	31,42	34,60	35,30
St Joseph									Euros		3,02	9,18	5,5	8,83	2,54	12,70	12,70	14,9	17,30	22,93	25,76	28,94	30,70	30,70
Petite île									Euros		6,36	2,82	6,01	18,7	18,88	9,88	9,88	11,65	14,49	20,12	20,12	22,91	26,13	27,89
Tampon									Euros		3,53	6,71	19,42	10,92	10,59	10,59	12,35	15,88	20,83	20,83	23,65	26,83	28,63	28,61
St Pierre									Euros		3,17	15,88	7,68	7,06	7,06	8,36	8,36	11,65	17,30	20,12	20,12	23,01	25,30	25,07
St Louis									Euros		12,70	3,88	3,88	5,68	5,68	8,48	8,48	14,12	14,12	16,92	16,92	20,12	20,12	21,89
Cilaos									Euros		16,59	16,59	15,97	18,78	18,78	11,1	11,1	26,83	26,83	29,64	29,64	32,23	34,86	34,60
Entredoux									Euros		7,76	9,52	9,23	2,35	2,35	15,1	15,1	18,0	20,0	24,8	24,0	24,7	25,0	25,7
Etang Salée									Euros		17,6	4,57	4,27	2,44	2,44	10,7	10,7	13,0	12,6	13,0	12,6	16,24	18,0	18,0

	St D en is	St e M ar ie	St e S uz an ne	St A n dr é	S al az ie	B ra s P an o n	St B en ô t	Pl ain e de s pa l m ist es	St R os e	St P hi li p pe	St Jo se p h	P et it e îl e	T am p o n	St Pi er re	St L ou i s	Ci la os	E nt re de u x	Et an g sa le	L es A vi ro ns	St L eu	Tr ois ba ss ins	St P au 1	L e P or t	L a P os se ss io n	
Les Avi ro ns																		E ur os		6, 3 6	8, 4 8	1, 4, 8	1, 8, 0	1, 9, 7	1, 6
St L eu																		E ur os		5, 6 5	8, 4 8	1, 6, 5	1, 3, 4	1, 4, 1	1, 1
Tr ois Bas si ns																		E ur os		9, 5 2	1, 2, 7	1, 4, 4	1, 4, 9	1, 4, 9	1, 9
St P au 1																		E ur os		3, 1 7	4, 9	3, 1 7	4, 9	4, 9	5
L e P or t																		E ur os		1, 7	1, 7	1, 7	1, 7	1, 7	6
L a P os se ss io n																		E ur os						E ur os	

Trajet effectué en dehors des horaires de travail

Convention collective des Ouvrier - IDCC : 2389 - Art. 28 d) Déplacements pendant l'horaire de travail :

«Il est rappelé que le temps consacré aux déplacements de l'ouvrier pendant l'horaire de travail est compté et rémunéré comme temps de travail effectif.»

## Convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion

### Tarification des indemnités de frais de transport Aller/Retour

Forfait journalier en euros

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025

(valable jusqu'au 30 juin 2026)

	St D en is	St e M ar ie	St e S uz an ne	St A n dr é	S al az ie	B ras P an o n	St B en oï t	Pl ai ne de s P al m ist es	St R os e	St P hil i p pe	St Jo se p h	P et it e	T am po n	St Pi er re	St L ou i s	Ci la os	E nt re D eu x	Et an g S al e	L es A vi ro ns	St L eu	Tr ois B as si ns	St P au l	L e P or t	L a P os se ss io n
St D en is	2, 5 3	3, 7 3	5, 4 5	8, 4 8	6, 4 6	7, 8 0	1, 1, 0	1, 1, 6	1, 1, 9	1, 5 7	2, 0, 9	1, 8, 5	1, 6, 9	1, 6, 9	1, 5, 1	2, 2, 4	1, 7, 5	1, 2, 3	1, 3, 9	1, 0, 2	1, 2, 8	5, 4 5	3, 6 3	2, 6 2
St e M ar ie	E ur os	1, 2 2	2, 9 2	5, 9 5	3, 3 5	9, 3 9	8, 5 7	1, 5, 0	1, 2 7	1, 8, 9	1, 9, 8	1, 4, 4	1, 6, 4	1, 7, 6	2, 4	1, 9, 8	1, 5, 6	1, 6, 4	1, 2, 8	1, 3, 4	7, 9 7	6, 1 5	5, 1 4	
St e S uz an ne	E ur os	1, 7 1	4, 7 5	2, 1 2	4, 1 3	8, 1 6	7, 3 5	1, 3, 8	1, 0 4	1, 7, 6	1, 8, 7	1, 3, 2	1, 5, 2	1, 7, 0	2, 4	1, 9, 8	1, 6, 6	1, 7, 6	1, 4, 5	1, 0, 1	9, 1 8	7, 3 5	6, 3 6	
St A n dr é	E ur os	3, 0 4	1, 0 1	2, 4 2	6, 4 4	5, 6 5	1, 2, 1	1, 3, 3	1, 0 5	1, 5, 5	1, 7, 0	1, 1, 0	1, 3, 5	1, 5, 3	2, 2, 3	1, 7, 6	1, 7, 5	1, 7, 6	1, 5, 7	1, 0, 9	1, 0 9	8, 0 7		
S al az ie	E ur os	4, 0 3	5, 4 5	9, 4 8	8, 6 6	1, 5, 1	1, 3, 7	1, 0 8	2, 0, 8	1, 4, 3	1, 6, 4	1, 5, 4	1, 8, 7	1, 5, 7	2, 0, 2	2, 1, 7	2, 1, 6	2, 1, 5	1, 1, 0	1, 1, 1	1, 1, 1	1, 1, 0		
B ras P an o n	E ur os	1, 4 1	5, 4 5	4, 6 5	1, 1, 0	1, 3 1	1, 4, 1	1, 0 5	1, 6, 9	1, 4, 9	1, 0, 1	1, 2, 1	1, 4, 8	1, 5, 8	2, 0, 7	1, 6, 4	1, 7, 6	1, 6, 5	1, 7, 4	1, 1, 0	1, 0 9	9, 0 9		
St B en oï t	E ur os	4, 0 3	3, 2 2	9, 6 9	1, 2, 2	9, 6 2	1, 4, 6	1, 0 2	9, 9 0	1, 1, 0	1, 2, 1	1, 0, 2	1, 2, 9	1, 5, 1	2, 0, 3	1, 5, 1	1, 6, 1	1, 7, 1	1, 8, 7	1, 3, 6	1, 1, 2	1, 1, 0		
Pl ai ne de s P al m ist es	E ur os	7, 2 5	1, 3, 5	1, 0, 1	1, 6, 6	8, 6 6	5, 0 4	7, 0 6	8, 8 8	1, 1, 1	1, 0, 0	1, 1, 1	1, 1, 1	1, 1, 1	1, 1, 1	1, 1, 1	1, 1, 1	1, 1, 1	1, 1, 1	1, 1, 1	1, 1, 1	1, 1, 1		
St R os e	E ur os	6, 4 4	9, 6 9	1, 1, 9	1, 3 0	1, 2, 0	1, 4, 1	1, 6, 4	1, 3, 1	1, 4, 1	1, 8, 7	1, 8, 7	1, 8, 7	1, 9, 6	1, 9, 6	1, 9, 6	1, 9, 6	1, 9, 6	2, 1, 9	1, 1, 9	1, 1, 9	1, 1, 9		

	St D en is	St e M ar ie	St e S uz an ne	St A n dr é	S al az ie	B ra s P an o n	St B en ôi t	Pl ain e de s P al m ist es	St R os e	St P hil i p pe	St Jo se p h	P et it e îl e	T am p on	St Pi er re	St L ou i s	Ci la os	E nt re D eu x	Et an g S al e	L es A vi ro ns	St L eu	Tr ois B as si ns	St P au 1	L e P or t	L a P os se ss io n	
St P hil i p pe									E ur os		3, 2 2	4, 9 5	8, 4 8	6, 4 4	8, 2 7	1 5, 5 3	1 0, 4 9	1 0, 4 9	1 1, 5 0	1 1, 3 1	1 1, 3 5	1 1, 6, 3 5	1 1, 7, 9 6	1 1, 9, 7 6	2 0, 1 7
St H os ep h									E ur os		1, 7 1	5, 2 5	3, 2 2	5, 0 4	1 2, 3 0	7, 2 5	7, 2 5	8, 2 7	9, 8 8	1 3, 1 1	1 4, 7 2	1 6, 5 4	1 7, 5 6	1 7, 5 6	
P et it e îl e									E ur os		3, 6 3	1, 6 2	3, 4 3	1 0, 6 9	5, 6 5	5, 6 5	6, 6 7	8, 2 7	1 1, 5 0	1 1, 3 1	1 1, 3 3	1 4, 9 3	1 5, 9 3	1 5, 9 3	
T am p on									E ur os		2, 0 1	3, 8 4	1 1, 0	6, 0 5	6, 0 5	7, 0 6	8, 6 6	1 1, 9 0	1 3, 1 1	1 5, 3 3	1 6, 3 5	1 6, 3 5	1 6, 3 5		
St Pi er re									E ur os		1, 8 2	9, 0 9	4, 3	4, 3	5, 4	6, 6 7	9, 8 8	1 1, 5 0	1 3, 3 2	1 4, 3 1	1 5, 3 2	1 6, 3 1	1 7, 3 1		
St L ou i s									E ur os		7, 2 5	2, 2 3	2, 2 3	3, 2 2	3, 2 2	4, 3	8, 7	9, 6 9	1 1, 5 0	1 2, 5 0	1 5, 5 0	1 6, 5 1	1 7, 5 1		
Ci la os									E ur os		9, 4 8	9, 4 8	1 0, 4 9	1 1, 3 1	1 2, 1 1	1 5, 3 3	1 6, 9 5	1 8, 7 6	1 9, 7 6	1 9, 7 6	1 9, 7 6	1 9, 7 6	1 9, 7 6		
E nt re D eu x									E ur os		4, 4 4	5, 4 5	5, 4 5	7, 6 8	1 0, 2 8	1 1, 2 8	1 1, 9 0	1 3, 7 1	1 4, 7 2	1 5, 7 1	1 6, 7 2	1 7, 7 2			
Et an g S al e									E ur os		1, 0 1	2, 6 2	2, 6 2	5, 8 5	5, 8 5	7, 8 8	9, 2 8	9, 2 8	1 0, 2 8	1 0, 2 8	1 0, 2 8	1 0, 2 8	1 0, 2 8		

	St D en is	St e M ar ie	St e S uz an ne	St A n dr é	S al az ie	B ra s P an o n	St B en ôi t	Pl ain e de s P al m ist es	St R os e	St P hil i p pe	St Jo se p h	P et it e îl e	T am p o n	St Pi er re	St L ou i s	Ci la os	E nt re D eu x	Et an g S al e	L es A vi ro ns	St L eu	Tr ois B as si ns	St P au l	L e P or t	L a P os se ss io n
Les A vi ro ns																	E ur os		3, 6 3	4, 8 3	8, 4 8	1, 0 2 8	1, 1 3 1	
St L eu																	E ur os		3, 2 2	4, 8 3	6, 6 7	7, 6 8		
Tr ois B as si ns																	E ur os		5, 4 5	7, 2 5	8, 2 7			
St P au l																	E ur os		1, 8 2	2, 8 2				
L e P or t																	E ur os		1, 0 1					
L a P os se ss io n																	E ur os							

L'indemnité de transport n'est pas due lorsque le transport est assuré par un véhicule de l'entreprise

# **TEXTES COMPLÉMENTAIRES**

## **Durée et aménagement du temps de travail**

### **Entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés Accord du 29 juin 1999**

[Étendu par arrêté du 20 novembre 2001, JO 7 décembre 2001 ; applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002  
(1)]

(1) L'extension de l'accord du 29 juin 1999, est limitée aux entreprises relevant de l'ancien décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié auquel se réfère les dispositifs conventionnels nationaux du secteur du Bâtiment, soit les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

#### **Préambule**

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif départemental de branche pour les entreprises du bâtiment visées par les décrets du 1<sup>er</sup> mars 1962 (jusqu'à dix salariés) et du 14 décembre 1995 (c'est-à-dire le «droit de suite»).

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps du travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise lui permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel de base. Ils conviennent également le maintien des négociations salariales annuelles.

En raison de la grande diversité, en terme d'activité notamment, des petites entreprises du bâtiment, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Ces diverses formes d'aménagement du temps de travail, présentées selon trois modalités numérotées de 1 à 3, se suffisent à elles-mêmes mais peuvent faire l'objet de développements spécifiques.

Dans l'intérêt général du secteur artisanal du bâtiment, les parties signataires conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal.

Elles réaffirment enfin leur volonté que soit assurée, dans toute la mesure du possible, la stabilité de l'emploi, et considèrent donc que les entreprises doivent limiter le recours au travail temporaire à des circonstances exceptionnelles.

Le recours à l'emploi de personnel temporaire ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

#### **Article 1 Clause de caducité**

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux petites entreprises, d'adopter au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2002, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

La remise en cause de cette obligation légale rendrait cet accord caduque et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

De même, les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus à l'automne 1999 relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

#### **Article 2 Champ d'application**

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres) occupés dans les entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés et dont l'activité est visée à l'annexe 1 du présent accord

#### **Article 3 Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail**

À compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

---

La signature d'une convention entre ladite entreprise et l'État conformément aux termes de la loi sus-indiquée, la réduction rend effective du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 15 jours au moins avant la prise d'effet.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectue prioritairement par l'instauration de jours de repos rémunérés, sauf dans le cas de l'article 4, modalité 1.

Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de mois.

#### **Article 4 Modalité 1**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur deux semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (se conformer à l'article 19).

#### **Article 5 Modalité 2**

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

3 jours sont fixés à la discréption de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

#### **Article 6 Modalité 3**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 6 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 39 heures.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Les heures ainsi travaillées en plus ou moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paye.

Sur la période de modulation, deux catégories d'heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires peuvent être appliquées :

1/ Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà de la 39<sup>ème</sup> heure hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur ;

2/ En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paye du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

#### **Article 7 Repos non pris sur la période de référence**

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus à l'article 6 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

---

## **Article 8** **Départ au cours de la période de référence**

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise et ce quelle que soit la cause de la rupture de son contrat de travail, au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus à l'article 6 du présent accord, il a droit à une indemnité correspondante à ses droits acquis conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 3 du présent accord.

Si le repos, pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice, sauf en cas de faute lourde.

## **Article 9** **Rémunération**

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des articles 5 , 6 et 7 du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 151,66 heures par mois. Le passage de 39 à 35 heures sera payé sur la base de 39 heures hebdomadaires.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels.

## **Article 10** **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et dans l'attente de la loi à paraître à l'automne 1999, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures.

## **Article 11** **Temps partiel**

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail de 10,26 % avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Exemple

temps partiel mensuel actuel : 138,66 h

temps réduit : 138,66 h - 10,26 % = 124,44 h

Ils bénéficient des jours de repos au prorata des jours travaillés.

Dans le cas où l'horaire à temps partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

## **Article 12** **Congés payés et prime de vacances**

Le minimum de 1675 heures travaillées au cours de l'année de référence pour le calcul des congés payés et le versement de la prime de vacances, conformément à la pratique de la Caisse de Congés Payés du B.T.P. de la Réunion, est abaissé à 1503 heures.

## **Article 13** **Chômage partiel**

En cas de sous activité, le recours au chômage partiel ne pourra se faire qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

Le chômage partiel au-delà de l'épuisement des jours de repos effectivement dus sera subordonné à l'avis des représentants du personnel s'il y a lieu, et de l'accord de la Direction Départementale du Travail.

## **Article 14** **Embauche ou préservation d'emplois**

### **Volet offensif :**

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'État s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de l'embauche effectuée.

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, dans les entreprises relevant de l'accord et réalisées avant son arrêté d'extension, sont comptabilisées dans l'effectif pour le calcul des 6 %.

### **Volet défensif :**

Les entreprises connaissant les difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'État si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant

---

une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

### **Article 15** **Groupements d'employeurs**

Les embauches peuvent être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs, constitué en application des lois du 25 juillet 1985 et du 20 décembre 1993, cette procédure pouvant concerner tout particulièrement le personnel d'encadrement.

Si ces embauches correspondent à au moins 6 % du total des effectifs cumulés et profiteront ainsi aux entreprises membres du groupement qui réduisent le temps de travail dans le cadre d'un accord négocié au niveau de ce groupement.

### **Article 16** **Personnel d'encadrement**

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement des entreprises concernées par le présent accord.

Dans le contexte de cet accord, le chef d'entreprise fixera en concertation avec les cadres, en particulier l'encadrement de chantier, les possibilités d'assouplir leur temps de travail de manière à ce qu'il soit en harmonie avec l'horaire général de l'entreprise.

### **Article 17** **Avenant**

Un avenant portant sur les modalités pratiques du paiement et des calculs de la rémunération brute mensuelle sera négocié avant le 31 juillet 1999.

### **Article 18** **Réexamen de l'accord**

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifique aux entreprises définies à l'article 2 compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

### **Article 19** **Suivi de l'accord**

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux signataires.

Il est en outre, mis en place une commission paritaire départementale d'avis et des litiges, celle-ci a pour mission de suivre l'application de l'accord dans les entreprises concernées et d'émettre un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord. Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises.

La Commission paritaire départementale d'avis est composée d'un membre de chaque organisation signataire relevant de la branche.

Chaque organisation signataire nomme un membre titulaire et son suppléant pour siéger dans ladite commission. En cas de désaccord entre les deux collèges, la commission paritaire départementale peut saisir les organisations signataires.

### **Article 20** **Entrée en vigueur**

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

### **Article 21** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

## **Annexe 1**

### **Champ d'application**

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

## Activités visées

Conformément à l'article premier de la Convention Collective Locale du B.T.P. du 10 juin 1971.

## **Entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant plus de 10 salariés**

### **Accord du 26 octobre 2000**

[Étendu par arrêté du 29 novembre 2001 JO 7 décembre 2001 ; applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002  
(1)]

(1) L'extension de l'accord du 26 octobre 2000 est limitée aux entreprises ne relevant pas de l'ancien décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié auquel se réfèrent les dispositifs conventionnels nationaux du secteur du Bâtiment, soit les entreprises occupant plus de 10 salariés.

## **Préambule**

Après plusieurs années de baisse d'activité qui ont affecté la profession et entraîné la disparition de plusieurs milliers d'emplois, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics constatent les difficultés générées, au cours des années passées, par un volume de travaux insuffisant.

La reprise naissante, en terme d'emplois, qui s'est amorcée en 1999, traduit une légère amélioration de la situation économique de la profession.

Les fluctuations au sein de cette profession, résultant des intempéries, des reports dans la programmation des travaux, des retards dans les engagements de crédits, ainsi que des exigences des clients en matière de délais de réalisation et d'intervention, d'une part, et l'application des lois régissant la réduction et l'aménagement du temps de travail (loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000) d'autre part, sont les raisons qui entraînent une réorganisation du fonctionnement global des entreprises.

Afin de ne pas mettre en péril la compétitivité des entreprises, pierre angulaire de leur survie et de leur développement, donc du maintien et de la création d'emplois, les signataires du présent accord considèrent que la réduction du temps de travail, intégrant la nouvelle durée légale hebdomadaire à 35 heures, est possible dès lors qu'elle s'inscrit dans un processus d'aménagement et de modulation des horaires, tout en améliorant les conditions de travail des salariés.

C'est dans cet environnement que se pose la question de l'aménagement et de la réduction de la durée du temps de travail dans le BTP.

Les partenaires sociaux du BTP traduisent ainsi leur volonté de négocier la réduction et l'aménagement du temps de travail par un accord collectif régional de branche pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Conclu en application des lois en vigueur, le présent accord a notamment pour objectif :

- de réduire le temps de travail et d'améliorer les conditions de travail des salariés, notamment par la prévention des risques et des accidents,
- la création ou la préservation de l'emploi dans le BTP, avec en priorité l'embauche de jeunes pour les former et les qualifier dans nos métiers,
- de préserver la compétitivité des entreprises, en particulier en leur permettant de faire face aux variations saisonnières d'activité et aux fluctuations des carnets de commandes.

Il est établi pour une durée indéterminée, dans l'état actuel de la législation.

Il est susceptible de modification en fonction de l'évolution de celle-ci.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, dont l'activité relève des Conventions Collectives du bâtiment et des travaux publics de La Réunion ;

Il est de ce fait applicable à l'ensemble de leurs salariés : Ouvriers, ETAM et Cadres (IAC).

## **Article 2**

### **Définition du temps de travail effectif - Salariés concernés**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. (Art. L. 212-4 modifié)

#### **2.1**

##### **Temps de restauration et de pauses :**

Le temps de pause et de restauration doivent être appliqués dans les entreprises conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles. Ils s'entendent comme des temps d'inactivité comportant une maîtrise de son

---

temps par le salarié. Ils doivent être réels et parfaitement délimités et ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif dès lors que le salarié, qu'il soit procédé ou non à son remplacement, ne garde pas le contrôle et la responsabilité de son poste de travail et n'est pas soumis aux directives de son employeur.

Lorsque, de manière exceptionnelle, le salarié aura été appelé à répondre aux directives de son employeur pendant un temps de pause ou de restauration, ce temps de pause ou de restauration lui sera intégralement compté et rémunéré comme du temps de travail effectif.

## 2.2 Temps d'habillage et déshabillage :

Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas considéré par la loi comme temps de travail effectif. Il ne peut donner lieu à contreparties que lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le port de la tenue de travail est obligatoire, et
- l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Lorsque les conditions de chantier nécessiteront une tenue de travail spéciale, autre que les équipements de protection individuels habituels (chaussures de sécurité, casque... etc.), le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage fera l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, conformément à la loi et déterminées par accord d'entreprise ou à défaut par le contrat de travail.

## 2.3 Les astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. (Art. L. 212-4 bis nouveau).

En dehors du temps d'intervention, considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, l'astreinte en elle-même donne lieu à une compensation, que l'intéressé soit amené à intervenir ou non au cours de celle-ci.

Dans les entreprises dont l'activité le nécessite, la mise en place des astreintes sera définie par l'employeur, après consultation du Comité d'entreprise ou, en l'absence de Comité d'entreprise, des délégués du personnel, s'il en existe, et après information de l'inspection du travail.

## 2.4 Salariés concernés :

Pour l'application du présent accord, il est convenu de distinguer :

- d'une part, les salariés - Ouvriers et ETAM - dont le temps de travail est décompté en heures,
- d'autre part, les cadres soumis à des horaires aléatoires pour lesquels la réduction du temps du travail fait l'objet de dispositions particulières, définies à l'article 9.2 de cet accord.

## Article 3 Régime transitoire

Les entreprises employant moins de vingt salariés ainsi que celles de plus de vingt salariés qui ne souhaiteraient pas mettre en œuvre une modulation du temps de travail telle que prévue à l'article 4 ci-dessous, pourront appliquer les dispositions transitoires prévues par la loi et notamment le maintien d'un horaire hebdomadaire de 39 heures rémunérées sur cette même base.

Dans les entreprises employant plus de vingt salariés, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées, de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> inclusive, donnera lieu à une bonification temporaire dont bénéficiera le salarié dans les conditions prévues par la loi.

Cette bonification, au taux de 10 % pour l'année 2000, pourra être versée sous forme de rémunération.

Pendant le régime transitoire, le contingent d'heures supplémentaires n'est décompté qu'au delà de 37 heures par semaine dans les entreprises de plus de vingt salariés et au delà de 39 heures par semaines dans les autres entreprises. Conformément aux dispositions de la loi, le contingent annuel applicable pour l'année 2000 s'apprécie sur toute l'année civile, c'est-à-dire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Les entreprises employant moins de vingt salariés pourront si elles le souhaitent, anticiper le passage aux 35 heures par étapes successives, telles que définies ci-dessous :

- 37 heures/semaine au 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- 36 heures/semaine au 1<sup>er</sup> juillet 2001 ;
- 35 heures/semaine au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Dans ce cas, cette réduction progressive du temps de travail s'effectuera dans les conditions de maintien des salaires définies aux articles 4 et 6 ci-dessous.

## **Article 4** **Mise en œuvre de la réduction du temps de travail**

En application de l'article L. 212-8 modifié du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chantier ou de l'atelier d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail. La période de référence pourra être l'année civile, l'année de référence de la caisse de congés payés du BTP, l'année comptable de l'entreprise, ou toute autre période déterminée en concertation avec les représentants de l'entreprise. Cette modulation est assortie pour les salariés auxquels elle s'applique, d'une réduction de leur horaire annuel de travail effectif, accompagnée d'un maintien du salaire intégrant l'ensemble des dispositions du présent accord.

### **4.1** **Durée annuelle du temps de travail**

A compter de la date d'application du présent accord, la durée annuelle du travail sera réduite à 1 600 heures, équivalent à une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine travaillée.

Cette réduction du temps de travail, telle que définie dans le présent accord, concerne les ouvriers et les ETAM, à l'exclusion des cadres relevant des dispositions prévues à l'article 9.1.

### **4.2** **Modulation du temps de travail**

En raison des spécificités de l'activité BTP, la réduction du temps de travail s'effectue par la voie de la modulation, particulièrement adaptée aux contraintes du secteur :

- saisonnalité de l'activité, notamment en travaux publics,
- variations importantes dans la commande publique, liées aux contraintes budgétaires,
- imprévisibilité des ordres de service des clients,
- respect des délais, en tenant compte des aléas techniques et climatiques pouvant à tout moment remettre en cause les plannings d'exécution.

Conformément à la nouvelle législation, instaurant un régime unique de modulation, les entreprises pourront appliquer une modulation des horaires de travail sur tout ou partie de l'année, sur la base d'une moyenne hebdomadaire n'excédant pas 35 heures par semaine travaillée sur l'année et d'un plafond de 1 600 heures au cours de l'année.

Elles pourront notamment prévoir l'organisation du travail de façon constante et linéaire, sur la base de 35 heures hebdomadaires, ou une modulation 31-39 heures ouvrant droit au quota d'heures supplémentaires tel que prévu à l'article 5 du présent accord.

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

- horaire hebdomadaire moyen : 35 heures, calculées sur l'année ;
- durée annuelle du travail : 1 600 heures ;
- durée maximale journalière : 10 heures ; elle peut être augmentée de 2 heures par accord d'entreprise, conformément à l'article L. 212-1 et suivants et leur décret d'application, en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services, sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines consécutives.
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 42,5 heures
- durée maximale hebdomadaire du travail sur 8 semaines consécutives : 41 heures.

En période de faible activité, la durée minimale de travail au cours d'une même semaine est fixée à 24 H.

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

Le nombre de jours non travaillés, résultant de la RTT, peut être de 6 jours ouvrables par semaine, dans la limite de 5 semaines par an.

Les salariés auront le choix de la prise de 6 jours ouvrables, soit l'équivalent d'une semaine de repos, sans pouvoir les accorder aux congés payés légaux.

Conformément aux dispositions de la loi, les heures modulées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ; elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du Code du Travail, ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du Code

du Travail.

S'il apparaît, à la fin de la période de modulation de 12 mois, que la durée annuelle de 1 600 heures de travail effectif a été dépassée, les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement calculés conformément à l'article L. 212-8 alinéa 4 du Code du Travail, dans les conditions fixées à l'article L. 212-5 du Code du Travail.

Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent calculé conformément à l'application de l'article L. 212-5.

#### **4.3 Fonctionnement de la modulation - Délai de prévenance**

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

En cas de modification du présent accord cadre dans l'entreprise, la négociation interviendra avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les salariés mandatés.

Un programme indicatif de la répartition des horaires fixe les modalités de mise en œuvre de la modulation. Le comité d'entreprise (à défaut aux délégués du personnel) sera consulté avant cette mise en œuvre ou pour toute modification de ce programme.

*Compte tenu des spécificités de l'activité BTP, telles que rappelées à l'article 4.2, et notamment de tous les aléas susceptibles de modifier à tout moment les plannings de travaux le délai de prévenance des salariés, en cas de modification des horaires de travail, est fixé à sept jours ouvrés avant le changement effectif des horaires. Le non respect de ce délai ouvre droit à des compensations à définir au sein de l'entreprise, sauf dans le cas de circonstances imprévisibles telles que définies ci-après. (Alinéa exclu de l'extension)*

*Lorsque des circonstances non imputables à l'employeur ou des cas de force majeure, empêchent l'organisation de la production et affectent le fonctionnement de l'entreprise, le délai de prévenance de mise en repos pourra être immédiat. Dans le cas où les salariés auront rejoint leur poste et dès lors qu'ils seront amenés à le quitter en cours de journée, qu'ils aient ou non commencé à travailler, ils bénéficieront d'une indemnisation forfaitaire limitée à deux heures du taux horaire pratiqué. Le temps de travail restant à courir pour la journée considérée sera comptabilisé et rémunéré au titre du repos. (Alinéa exclu de l'extension)*

#### **4.4 Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période**

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

Le compte de modulation de chaque salarié est obligatoirement arrêté en fin de période de modulation définie dans l'entreprise, sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate.

#### **4.5 Salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation**

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Si le temps réel de travail est supérieur au temps correspondant à l'horaire moyen de référence de la période travaillée, les heures de dépassement seront rémunérées en heures supplémentaires, déduction faite de celles qui auraient déjà été payées à l'occasion d'un dépassement hebdomadaire.

Le cas échéant, le salarié bénéficiera du repos compensateur qui resterait dû, au titre des heures supplémentaires y ouvrant droit.

### **Article 5 Heures supplémentaires**

Dans le cadre du présent accord, les partenaires conviennent de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail à 130 heures, par an et par salarié, dans les entreprises n'appliquant pas de modulation et dans celles où la modulation reste comprise entre 31 heures en période basse et 39 heures en période haute (ou dont le nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures reste inférieur ou égal à 70 par an).

Conformément aux dispositions de la loi, il est limité à 90 heures par an et par salarié pour les entreprises qui mettent en œuvre une modulation du temps de travail ayant une amplitude variant en deçà de 31 heures et au-delà

---

de 39 heures par semaine.

## **Article 6** **Rémunération**

Du fait de la mise en œuvre de l'ensemble du dispositif de modulation tel que défini aux articles 3 et 4 du présent accord, les salariés concernés par la modulation de leur temps de travail bénéficient d'un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation, sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et ce, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les salariés dont la durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 600 heures, en application des articles 4 et 5 du présent accord relatifs à la mise en œuvre du dispositif de modulation annuelle bénéficient, quel que soit l'horaire de modulation adopté dans l'entreprise, du maintien de leur salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures.

Les ETAM bénéficieront dans les mêmes conditions du maintien de leur rémunération brute mensuelle de base.

Pour les salaires des ouvriers, ce maintien de la rémunération brute mensuelle de base s'effectuera par la revalorisation du taux horaire conventionnel (coefficients 102 à 201 de la grille des salaires ouvriers du BTP) en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 1999 (issu de l'application de l'accord du 12 juillet 1999, étendu par arrêté ministériel du 15 octobre 1999).

Compte tenu de l'incidence de cette revalorisation, le nouveau taux horaire conventionnel sera la seule référence à prendre en compte dans le calcul des indices officiels utilisés pour les révisions de prix des marchés.

Les entreprises de moins de 20 salariés qui souhaiteraient leur temps de travail avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, avec ou sans recours aux aides prévues par la loi, pourront faire bénéficier leurs salariés du dispositif de modulation défini à l'article 4 entraînant le maintien du salaire brut mensuel de base dans les conditions prévues par l'accord.

Bulletin de paye :

Au terme des nouvelles dispositions de la loi, le bulletin de paye doit mentionner :

- le salaire de base correspondant aux heures qui sont payées au taux en vigueur,
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant s'il y a lieu :
  - le salaire de base correspondant aux heures qui sont payées au taux normal ;
  - celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause ;
  - et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
  - le compte de modulation.
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire pour les salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, ou d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.

## **Article 7** **Salariés à temps partiel**

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale (appréciée dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année). (Art. L. 212-4-2 al. 2 et s).

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

La modulation et l'aménagement du temps de travail leur sera applicable, après accord avec l'employeur, avec le maintien du salaire mensuel brut de base pour une réduction du temps de travail proportionnellement égale à celle dont bénéficient les salariés employés à plein temps.

Les salariés à temps partiel qui souhaiteraient travailler à temps plein seront prioritaires.

## **Article 8** **Nouveaux embauchés**

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la mise en œuvre de la réduction de la durée collective de travail telle que prévue à l'article 4 bénéficieront, à emploi équivalent par sa nature et par sa durée, des mesures salariales adoptées pour les autres salariés en application de l'accord.

---

---

## **Article 9** **Dispositions relatives aux cadres**

### **9.1** **Cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants (Art. L. 212-15-1 nouveau), définis comme ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon large et autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement, sont exclus du dispositif de réduction du temps de travail défini dans le présent accord.

### **9.2** **Cadres « intermédiaires » :**

Sont considérés comme cadres « intermédiaires », au sens de l'article L. 212-13-3 nouveau, les salariés ayant la qualité de cadre relevant de la Convention Collective du Bâtiment et des Travaux Publics des Ingénieurs Assimilés et Cadres de la Réunion.

Ces cadres « intermédiaires », soumis à des horaires aléatoires et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée en raison de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, bénéficieront d'une réduction effective du temps de travail qui pourra être appréciée en jours par année civile.

Dans ce cas, le forfait annuel de jours travaillés ne pourra excéder 217 jours.

Les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos résultant de cette réduction du temps de travail seront déterminées au sein de l'entreprise, en accord avec les salariés concernés.

Des jours de repos pourront être affectés sur un compte épargne-temps, dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

En cas de dépassement du nombre de jours prévu dans le forfait, le cas échéant après déduction du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps, le salarié cadre doit bénéficier, dans les trois mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement, ce nombre réduisant d'autant le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

L'employeur à l'obligation de décompter chaque année la durée du travail par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées et de tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pendant trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés cadres concernés.

## **Article 10** **Compte Épargne-temps**

Le compte épargne-temps a pour objet, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Le congé doit être pris dans un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à deux mois.

Les dispositions suivantes sont applicables aux entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics sous réserve de l'adaptation des règles spécifiques au régime des congés payés dans le BTP.

### **10.1** **Mise en œuvre**

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

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

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

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

---

## 10.2 Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, *dès lors qu'il est sous contrat à durée indéterminée*(termes exclus de l'extension), peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps est fixé par le salarié pour l'année civile.

Pourra notamment être affectée au compte épargne-temps, une partie des jours de repos accordés aux cadres définis à l'article 9.2 ci-dessus, dont la durée annuelle du travail est décomptée en jours.

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

## 10.3 Utilisation et fonctionnement

Les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées en 10.1 en définiront les conditions d'utilisation et d'alimentation, en application de tout ou partie des dispositions prévues à l'article L. 227-1 du code du travail.

Lorsque les droits affectés au compte épargne-temps sont utilisés en cours de carrière pour convenance personnelle, le salarié doit déposer une demande écrite de congés trois mois avant la date de départ envisagée.

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. L'indemnité sera versée au mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

## Article 11 Engagement sur l'emploi et accès à l'allégement de cotisations sociales

Conclu dans le but de créer ou de préserver des emplois dans le cadre de la réduction du temps de travail dans les entreprises de BTP, le présent accord ouvre de plein droit le bénéfice de l'allégement de cotisations sociales, prévu dans la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, aux entreprises qui appliqueront cet accord.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il doit être accompagné d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord est d'accès direct, y compris pour les entreprises de moins de 20 salariés qui souhaiteraient anticiper l'échéance légale les concernant pour la réduction du temps de travail.

Dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, la mise en œuvre du présent accord fera l'objet d'une information de l'Inspection du Travail.

Les entreprises de moins de 20 salariés souhaitant bénéficier des aides de l'État pourront, en application directe du présent accord :

— soit s'engager à créer ou à préserver des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, tout en réduisant la durée du travail à un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures et à une durée annuelle de 1 600 heures ; dans ce cas, elles bénéficieront des aides prévues par les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000,

— soit réduire leur temps de travail à un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures et à une durée annuelle de 1 600 heures avec un engagement restreint sur la création ou le maintien d'emplois ; dans ce cas, elles bénéficieront de l'allégement de cotisations sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000.

---

## **Article 12**

### **Congés payés et prime de vacances**

Le seuil prévu par la Caisse de Congés Payés du BTP, pour l'ouverture du droit aux congés payés et à la prime de vacances a été établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures. Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le minimum des heures travaillées au cours de l'année de référence pour le calcul des congés payés et le versement de la prime de vacances sera actualisé à 1 503 heures, en accord avec la Caisse de Congés Payés du BTP de La Réunion.

## **Article 13**

### **Entrée en vigueur**

Cet accord à durée indéterminée, étant subordonné à l'extension ministérielle, entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

## **Article 14**

### **Bilan et suivi de l'accord**

Les parties signataires conviennent de mettre en place un Comité de suivi paritaire, chargé de veiller à la bonne application du présent accord. Ce Comité de suivi se réunira autant que de besoin et au minimum une fois par an à compter de la date de son entrée en vigueur.

## **Article 15**

### **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

## **Salaires des ouvriers du BTP**

Accord RTT du 26 octobre 2000

Niveau	Position	Coeff.	Taux horaire au 01/12/1999	Taux horaire au 01/09/2000	Taux horaire au 01/10/2000	Taux horaire au 01/11/2000	Taux horaire au *		
			Base 39 heures / semaine						Base 35 H / semaine
	Pour mémoire (déplacements)	100	41,31	41,72	42,14	42,55	42,55		
I Ouvriers d'Exécution	1 <sup>er</sup> échelon	102	42,00	42,42	42,84	43,26	48,20		
	2 <sup>ème</sup> échelon	103	42,35	42,77	43,20	43,62	48,61		
II Ouvriers Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	105	43,05	43,48	43,91	44,34	49,41		
	2 <sup>ème</sup> échelon	112	45,49	45,94	46,40	46,85	52,20		
	3 <sup>ème</sup> échelon	118	47,59	48,07	48,54	49,02	54,62		
	4 <sup>ème</sup> échelon	126	50,40	50,90	51,41	51,91	57,84		
III Compagnons Professionnels	1 <sup>er</sup> échelon	137	54,24	54,78	55,32	55,87	62,26		
	2 <sup>ème</sup> échelon	145	57,01	57,58	58,15	58,72	65,43		
	3 <sup>ème</sup> échelon	159	61,88	62,50	63,12	63,74	71,02		
IV Maîtres Ouvriers	1 <sup>er</sup> échelon	173	66,78	67,45	68,12	68,78	76,64		
	2 <sup>ème</sup> échelon	187	71,69	72,41	73,12	73,84	82,28		
	3 <sup>ème</sup> échelon	201	76,56	77,33	78,09	78,86	87,87		

\* application après extension de l'accord RTT du 26 octobre 2000 :

- dans les entreprises de plus de 20 salariés
- ou de moins de 20 salariés anticipant la RTT

Pour Mémoire : Prime de panier (1,5 fois le coef. 100)	61,97 F/jour	62,58 F/jour	63,21 F/jour	63,83 F/jour	63,83 F/jour
--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

---

# Régime Frais de santé

## Accord du 25 septembre 2015

[Étendu par arr. 21 fevr. 2017, JO 28 fevr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016]

### Signataires :

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

CAPEB Réunion ;

FRBTP.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

UIR CFDT ;

CGTR ;

CGT FO Réunion.

### Préambule

Afin que l'évolution du secteur du Bâtiment aille de pair avec la préservation de la santé de ses salariés et sous l'impulsion de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013, légalisé par la loi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux du BTP de la Réunion ont décidé d'améliorer leur protection sociale en créant une couverture collective obligatoire en matière de remboursement de frais de santé.

Il est convenu ce qui suit :

#### **Article 1er Objet**

La couverture régionale complémentaire de frais de santé du Bâtiment et des Travaux Publics de la Réunion définie par le présent accord garantit aux salariés du Bâtiment définis à l'article 2 des prestations de base fixées à l'article 4. L'employeur souscrit à cet effet un contrat auprès d'un ou de plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, mutuelle ou compagnie d'assurance). Faute d'avoir souscrit un tel contrat garantissant chacune des prestations fixées à l'article 4, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations aux salariés bénéficiaires.

Les partenaires sociaux ont fait le choix de recommander pour les deux prochaines années la Caisse Réunionnaise de Prévoyance (CRP), institution de prévoyance du Groupe CRC aux structures adhérentes

#### **Article 2 Champ d'application**

##### Entreprises concernées

Le présent accord régional est applicable aux employeurs de la Région Réunion relevant respectivement :

- De la convention collective des ouvriers du BTP de la Réunion du 13 mai 2004
- De la convention collective des ETAM du BTP de la Réunion du 12 juillet 1971
- De la convention collective des IAC du BTP de la Réunion du 9 mai 1974

##### Bénéficiaires concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Sauf cas de dispense d'affiliation, tous les salariés des entreprises visées par le présent accord y sont soumis et bénéficient de cette couverture.

L'affiliation des salariés entraîne obligatoirement celle de ses ayants droit reconnus comme tel au sens de la législation de la sécurité sociale, sauf cas de dispense.

#### **Article 3 Dispenses d'affiliation**

Les salariés des entreprises entrant dans le champ du présent accord peuvent se prévaloir d'une dispense d'affiliation si :

- ils bénéficient d'une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de leur embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date d'échéance de leur contrat, une éventuelle tacite reconduction n'étant pas applicable,

— ils bénéficient d'une couverture de frais de santé obligatoire en tant qu'ayant droit dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Ils justifient chaque année du bénéfice de cette couverture,

— ils bénéficient de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette aide, ils sont titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat à durée déterminée, sans avoir à produire un justificatif si ce contrat est de moins de douze mois, et à condition d'apporter la preuve, chaque année, d'une couverture individuelle de frais de santé souscrite par ailleurs si le contrat est au moins égale à douze mois,

— ils sont titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou d'un contrat d'apprentissage et s'acquittent d'une cotisation supérieure ou égale à 10 % de leur rémunération brute. Ce seuil s'apprécie au regard de toutes les garanties de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance).

Par ailleurs, l'entreprise qui entend rendre applicable l'un au moins des autres cas de dispense d'affiliation prévus à l'article L. 911-7 II 3<sup>e</sup> alinéa 2 et à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, fait figurer ce ou ces cas dans l'acte juridique mettant en place la couverture.

Le salarié qui ne fournit pas les pièces justificatives nécessaires est tenu d'adhérer et de cotiser à la couverture de frais de santé mise en place dans son entreprise.

Le salarié peut à tout moment revenir sur sa décision d'utiliser sa dispense et solliciter par écrit son employeur pour bénéficier de la couverture. Le salarié bénéficie alors de la couverture à effet du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit sa demande.

Par dérogation à son caractère obligatoire, l'affiliation au présent régime de «frais de santé» présente un caractère facultatif pour les ayants droit bénéficiant d'un dispositif «frais de santé» complémentaire à caractère collectif et obligatoire selon les conditions mentionnées au 6<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 242-4 du code de la Sécurité Sociale.

Le salarié ou le cas échéant l'ayant droit qui relève de l'un des cas de dispense d'affiliation prévus par le présent accord ou éventuellement retenus par l'entreprise peut s'en prévaloir en effectuant une demande écrite à son employeur. Cette demande indique le cas de dispense dont se prévaut le salarié, elle mentionne expressément qu'il a été informé des conséquences de son choix et est accompagnée des pièces justificatives nécessaires qui devront être fournies chaque année.

## **Article 4** **Garanties**

Le présent accord met en place au profit des salariés du Bâtiment et des travaux publics une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.

Cette couverture comprendra :

- le «panier de soins», contenu minimal des garanties des contrats collectifs en complémentaire santé défini par Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014
- les dépenses de frais d'optique, de manière forfaitaire par période de deux ans, de 250 euros minimum pour les corrections complexes (la prise en charge dans la limite de ce forfait demeure toutefois annuelle pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue)
- Le remboursement des frais de spécialités médicales non remboursées par la sécurité sociale (podologue, tabacologue, psychomotricien, psychologues, ostéopathie, chiropractie, microkinésie, éthiopathie, acupuncture...) à hauteur de 150 euros par an.
- Un volet auditif renforcé avec un appareillage à hauteur de 400 euros par oreille et par an.
- Les dépenses des médicaments remboursés à 15 % par la Sécurité Sociale

Les garanties sont établies sur la base des textes législatifs et réglementaires relatifs à l'assurance maladie et à l'assiette des cotisations sociales en vigueur à la date de signature de l'accord. En cas d'évolution législative ou réglementaire, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le champ et le niveau des garanties.

Le cumul des prestations servies à un salarié au titre de la sécurité sociale et du régime complémentaire défini au présent accord ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés. Le régime respecte l'article L. 911-7 II du code de la sécurité sociale pris en application de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ainsi que la définition des contrats dits «solidaires et responsables», conformément à la législation et réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

## **Article 5** **Maintien des garanties (portabilité)**

Les garanties fixées à l'article 4 sont maintenues conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

---

## **Article 6** **Financement des garanties**

Deux structures de cotisations sont possibles au choix de l'employeur :

— Structure «Tarif Unique Famille» - TUF :

Le tarif proposé est identique quelque soit le nombre de bénéficiaires du contrat

— Ou Structure Assuré Seul/ Duo / Famille

Le tarif proposé est fonction de la composition familiale.

Sur chacune de ses deux structures, le financement des garanties du régime de base obligatoire prévu à l'article 4 du présent accord doit être répartie comme suit :

— employeur : 50 %,

— salarié : 50 %.

Lorsque le salarié a prévu de souscrire des améliorations de garanties à titre facultatif, la cotisation finançant ces améliorations de garanties est, sauf accord contraire entre le salarié et l'entreprise, à la charge exclusive du salarié qui verse alors directement la part de financement des améliorations de garanties à l'assureur.

## **Article 7** **Gestion de la couverture**

Les partenaires sociaux ont fait le choix de recommander pour les deux prochaines années, la Caisse Réunionnaise de Prévoyance (CRP), institution de prévoyance du Groupe CRC aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les entreprises auront donc le choix de se placer dans le cadre de cette recommandation ou de faire appel à un prestataire non recommandé parmi les organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 à savoir :

— Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale,

— Mutuelles relevant du code de la mutualité,

— Entreprises régies par le code des assurances.

Seul le niveau des garanties minimales de couverture des frais de santé telles que définies à l'article 4 s'imposent aux entreprises par cet avenant.

## **Article 8** **Date d'entrée en application**

Conclu à durée indéterminée, cet accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## **Article 9** **Portée de l'accord**

Dans les entreprises visées à l'article 2 du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

## **Article 10** **Dénonciation**

Le présent accord régional pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un 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.

## **Article 11** **Extension**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

## **Annexes**

### Conditions tarifaires de la recommandation

Structure de cotisation 1	Structure de cotisation 2
---------------------------	---------------------------

TUF (Tarif unique famille)	Assure seul	DUO	Famille
----------------------------	-------------	-----	---------

ANI BASE BTP	73 €	28 €	52 €	97 €
--------------	------	------	------	------

### Garanties Base ANI BTP

		Base ANI BTP	
Nature des actes indemnisés		Remboursement Dans la limite des frais engagés	
Hospitalisa- tion	Hospitalisation y compris à l'étranger (médecine - chirurgie - obstétrique - psychiatrie - maternité) Hors chirurgie esthétique	Conventionné	Non conventionné
	Frais de séjour	TM	
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre du contrat d'accès aux soins (1)	TM	
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors contrat d'accès aux soins (1)	TM	
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	
	Chambre particulière de nuit	/	/
	Chambre particulière de jour (2)	/	/
	Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	
	Actes techniques médicaux (effectués en externat) dans le cadre du contrat d'accès aux soins (1)	TM	
	Actes techniques médicaux (effectués en externat) hors contrat d'accès aux soins (1)	TM	
Dentaire	Allocation maternité y compris adoption plénière (par enfant)	/	/
	Dentaire		
	Soins dentaires	TM	
	Inlay/onlay sur la base d'une restauration 3 faces (3)	TM	
	Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale (/an /bénéficiaire)	/	
	Orthodontie, prothèses et implants		
	Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale sur la base d'un T090 (3)	25 % BR	
	Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale sur la base d'un T090 (3)	/	
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale sur la base d'une prothèse de type couronne (3)	55 % BR	
	Supplément dents visibles (incisives, canines et premières prémolaires) pour les prothèses remboursées sur la base d'une prothèse de type couronne (3)	/	
	Couronnes et prothèses dentaires transitoires non remboursées par la Sécurité sociale (/an/bénéficiaire)	/	
	Inlay Core	55 % BR	
	Implantologie (scanner, pose de l'implant, pilier implantaire)	/	

		Base ANI BTP
Optique-Prothèse	Équipement verres - monture - lentille (5)	
	Équipement verres - monture (1 monture, 2 verres) tous les 2 ans (6)	
	Dans le réseau optique avec tiers payant	
	Monture de lunettes	100 €
	Verre simple (forfait par verre) (5)	75 €
	Verre complexe (forfait par verre) (5)	75 €
	Verre hyper complexe (forfait par verre) (5)	75 €
	Hors du réseau optique	
	Monture de lunettes	40 €
	Verre simple (forfait par verre) (5)	30 €
	Verre complexe (forfait par verre) (5)	80 €
	Verre hyper complexe (forfait par verre) (5)	80 €
	Autres garanties optiques	
	Chirurgie optique réfractive	/
	Implants multifocaux	/
	Lentilles prescrites remboursées ou non par la Sécurité sociale (/an /bénéficiaire)	100 €
	Autres prothèses	
	Appareillage et prothèses médicales	TM
	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale	400 €/an/bénéficiaire/oreille
Frais médicaux	Frais médicaux	
	Consultations / visites de généralistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins (1)	TM
	Consultations/visites de généralistes hors contrat d'accès aux soins (1)	TM
	Consultations/visites de spécialistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins (1)	TM
	Consultations/visites de spécialistes hors contrat d'accès aux soins (1)	TM
	Auxiliaires médicaux remboursés par la Sécurité sociale (infirmiers, kinésithérapeutes...)	TM
	Analyses - Actes de biologie	TM
	Imagerie médicale dans le cadre du contrat d'accès aux soins (1)	TM
	Imagerie médicale hors contrat d'accès aux soins (1)	TM
	Pharmacie	
	Pharmacie remboursée à 65 % par la Sécurité sociale	TM
	Pharmacie remboursée à 30 % par la Sécurité sociale	TM
	Pharmacie remboursée à 15 % par la Sécurité sociale	TM
	Frais de transport	
	Frais de transport remboursés par la Sécurité sociale	TM

		Base ANI BTP
Prévention	Actes de prévention	
	Tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale	/
	Dépistage	
	Dépistage du cancer du côlon non remboursé par la Sécurité sociale (dans le cadre de la généralisation du test)	/
	Dépistage du cancer du col de l'utérus non remboursé par la Sécurité sociale	/
	Dépistage du cancer du sein : Echographie mammaire	TM
	Services	
	Tiers payant Réunion et métropole	Oui
	Assistance Santé (0262 504 504) (7)	Oui
	Action sociale (0262 900 100)	Oui

		Base ANI BTP
Pack «bien-être et bien-vieillir»	Pack «bien-être et bien-vieillir»	
	Montant du forfait global annuel (par bénéficiaire) à choisir parmi la liste ci-dessous.	150 €
	Hospitalisation	
	Lit d'accompagnant (moins de 14 ans ou plus de 70 ans)	50 €
	Médecine alternative	
	Spécialités médicales non remboursées par la Sécurité sociale (Ostéopathe, chiropracteur, pédicure-podologue, acupuncteur, diététicien, psychologue, psychomotricien, tabacologue) (8)	150 €
	Pharmacie	
	Pharmacie prescrite non remboursée par la Sécurité sociale (8). Vaccins préventifs (grippe, voyage) non remboursés Sécurité sociale. Forfait contraception (9).	50 €
	Prévention	
	Sevrage tabagique (10). Remboursement du certificat médical non pris en charge par la Sécurité sociale pour la pratique d'un sport (à hauteur d'une consultation de généraliste conventionné de secteur 1)	50 €
Cure thermale		
	Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale - forfait global annuel : honoraires, traitement thermal, hébergement et transport	50 €

(1) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du contrat d'accès aux soins.  
(2) Pour la chambre particulière de jour, il s'agit d'une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.  
(3) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base des codifications de la Sécurité sociale indiquées entre parenthèses pour l'orthodontie et sur la base de remboursement de l'acte indiqué sur la ligne pour les soins et les prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.  
(4) Les limitations annuelles pour la prothèse dentaire s'entendent y compris pour les suppléments dents visibles et l'implantologie. En cas d'atteinte du plafond, la prise en charge à hauteur du TM est assurée.  
(5) Nos remboursements sont exprimés par verre et monture mais respectent les critères de la couverture minimale pour un équipement optique prévus aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du Code de la Sécurité sociale.  
Verres simples correspondant aux codes LPP suivants de la nomenclature de la Sécurité sociale : 2203240, 2287916, 2259966, 2226412, 2261874, 2242457, 2200393, 2270413.  
Verres complexes correspondent aux verres à dioptrie > 6 en valeur absolue, soit aux codes LPP suivants la nomenclature Sécurité sociale : 2280660, 2282793, 2263459, 2265330, 2235776, 2295896, 2284527, 2254868, 2212976, 2252668, 2288519, 2299523, 2290396, 2291183, 2227038, 2299180, 2243540, 2297441, 2243304, 2291088, 2273854, 2248320, 2283953, 2219381, 2238941, 2268385, 2245036, 2206800, 2259245, 2264045, 2240671, 2282221.  
Verres hyper complexes correspondent aux codes LPP suivants de la nomenclature Sécurité sociale : 2245384, 2295198, 2202239, 2252042, 2238792, 2202452, 2234239, 2259660.  
(6) Les prestations hors réseau et dans le réseau ne sont pas cumulatives. Un seul des forfaits peut être utilisé dans les limites précisées. Pour les adultes, un équipement tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel sur présentation d'une nouvelle ordonnance. Un équipement annuel pour les bénéficiaires de moins de 18 ans.  
(7) Prestations d'assistance souscrites par la CRP auprès de Garantie Assistance, entreprise régie par le Code des Assurances et gérées par Groupe Austral Assistance (cf. Conditions Générales n° 1611 de la Convention d'Assistance Santé)  
(8) Sur facture détaillée, hors sevrage tabagique qui fait l'objet d'une prise en charge spécifique.  
(9) Remboursement sur facture des achats effectués en pharmacie et faisant partie de la liste suivante : pilule contraceptive, patch contraceptif, anneau vaginal, cape cervicale, diaphragme, préservatif masculin et féminin.  
(10) Remboursement uniquement sur prescription médicale et sur factures.

## Glossaire

TM = Ticket modérateur. Part des dépenses de santé restant à la charge de l'assuré après le remboursement de la Sécurité sociale sur la base de remboursement

BR = Base de remboursement de la Sécurité sociale

DE = Dépense = Frais réellement engagés pouvant être supérieurs ou égaux à la base de remboursement de la Sécurité sociale

Frais couverts

Les remboursements indiqués s'entendent en complément de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

Les pénalités financières appliquées par la Sécurité sociale hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les

---

franchises médicales, conformément à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale, ne donnent pas lieu à remboursement complémentaire. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée a minima au TM. La prise en charge des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la Sécurité sociale.

## **Commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI)**

### **Accord du 25 novembre 2022**

[Étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 6 mai, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 3 janv. 2023]

#### **Signataires :**

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

FRBTP Réunion.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGTR ;

BTP CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte diverses mesures destinées à renforcer le rôle des branches professionnelles et la place de la négociation collective.

L'article L. 2232-9 du code du travail, issu de la loi du 8 août 2016, impose aux partenaires sociaux de chaque branche de mettre en place, par convention ou accord collectif, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

À la Réunion, dans la branche du bâtiment et des travaux publics, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place une CPPNI au niveau régional. C'est l'objet des stipulations qui suivent.

À travers la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), l'objectif des partenaires sociaux est de permettre une meilleure coordination entre les acteurs de la négociation collective afin de poursuivre un dialogue social de branche efficace, responsable, loyal et cohérent.

Le présent accord dote la branche du bâtiment et des travaux publics de la Réunion d'une telle commission et vise à déterminer les missions dévolues à la CPPNI, sa composition, son fonctionnement ainsi que les moyens nécessaires à son fonctionnement.

#### **Article 1er Champ d'application**

Le présent accord régional est applicable sur l'Ile de la Réunion. Il s'applique à l'ensemble des employeurs et à leurs salariés (Ouvriers - ETAM - Cadres) dont l'activité relève du champ d'application des conventions collectives régionales suivantes :

- Convention collective des Ouvriers - IDCC : 2389 - (13 mai 2004) (Étendue par arrêté du 13 décembre 2004, Journal officiel du 26 décembre 2004) ;
- Convention collective des ETAM IDCC : 0627 - (12 juillet 1971) (Étendue par arrêté du 23 août 1973, Journal officiel du 30 septembre 1973) ;
- Convention collective des IAC - IDCC : 0771 - (9 mai 1974) (Étendue par arrêté du 4 août 1975, Journal officiel du 15 août 1975).

#### **Article 2 Missions d'intérêt général**

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce diverses missions d'intérêt général :

1<sup>o</sup> elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

Pour accomplir cette mission, la CPPNI peut notamment constituer le cadre dans lequel sont élaborées des lettres paritaires, signées par la FRBTP, la CAPEB et tout ou partie des organisations syndicales représentatives de salariés, à destination des pouvoirs publics.

2<sup>o</sup> elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3<sup>o</sup> elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, (notamment sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps, etc.). En particulier ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

## **Article 3** **Négociation de branche**

Soucieux de préserver un dialogue social de qualité, les partenaires sociaux se donne comme objectif de fixer, tous les ans, un agenda social leur permettant de se réunir régulièrement.

Le présent accord donne un cadre formel à cette pratique.

### **3.1**

#### **Fixation de l'agenda social et réunions de la CPPNI**

Au début de chaque année, les partenaires sociaux se réunissent afin de définir leur calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

En vue de cette réunion, chaque organisation syndicale d'une part, et chaque organisation patronale d'autre part, communique aux autres, dans un délai de 15 jours avant la date prévue pour la réunion, les thèmes de négociation qu'elle propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite déterminés en séance.

La liste des demandes formulées par chaque organisation membre de la commission est annexée à l'accord portant fixation de l'agenda social.

Le calendrier prévisionnel ainsi fixé par les partenaires sociaux reste ouvert et ajustable en fonction de l'avancée des travaux et de l'actualité.

En tout état de cause, ils se réunissent à minima selon la périodicité et dans les conditions définies par le Code du travail pour mener les négociations obligatoires de branche, soit 3 réunions par an minimum, dont l'une sera exclusivement consacrée à la validation du rapport annuel d'activité prévu au paragraphe 3.2 du présent article.

### **3.2**

#### **Rapport Annuel d'activité**

Chaque année, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission, qui dresse le bilan des accords d'entreprise conclus dans le cadre :

- de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
- du repos quotidien et des jours fériés ;
- des congés payés et autres congés ;
- du compte épargne-temps.

En vue de l'établissement de ce rapport, et conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics transmettent à la CPPNI, les accords comportant des stipulations relatives aux thèmes énoncés ci-dessus, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. L'accès à cette boîte aux lettres électronique est ouvert aux organisations syndicales de salariés membres de la commission qui peuvent la consulter à tout moment.

Les accords sont transmis de manière dématérialisée, à l'adresse mentionnée en annexe au présent accord, et sont réceptionnés par le secrétariat de la CPPNI mentionné à l'article 6 du présent accord.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation accuse réception des accords transmis, sans que cette formalité ne constitue un préalable à leur dépôt et à leur entrée en vigueur.

Tous les semestres, le secrétariat de la CPPNI adresse, sous forme dématérialisée, à l'ensemble des membres de la commission, une copie des accords collectifs reçus.

Parallèlement, la partie patronale s'engage à informer les entreprises du Bâtiment et de Travaux Publics de leurs obligations par le biais d'informations récurrentes.

---

## **Article 4** **Interprétation des conventions, des accords collectifs, de leurs annexes et avenants de branche**

### **4.1 Saisine de la commission**

Dans sa mission d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut être saisie :

- par une juridiction de l'ordre judiciaire afin de rendre un avis sur l'interprétation de dispositions conventionnelles présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges conformément aux dispositions prévues à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire ;
- par une organisation patronale ou salariale représentative dans la branche pour se prononcer sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle en cas de litige sur le sens à lui donner.

La commission est saisie par lettre recommandée ou courriel avec accusé de réception adressée au secrétariat, elle est accompagnée d'un exposé des motifs de la saisine et des pièces nécessaires à la compréhension du dossier. Cette demande est dans la mesure du possible mise à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI suivant sa sollicitation, sauf délai plus court imposé par une juridiction de l'ordre judiciaire.

### **4.2 Décisions de la commission**

4.2.1. Les avis concernant l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif sont rendus par les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ catégoriel ou conventionnel concerné.

4.2.2. À l'issue de la réunion, un relevé de positions est établi constatant les points d'accord ou de désaccord qui persisteraient éventuellement. Il est communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI BTP.

Les décisions sont prises paritairement et à l'unanimité des organisations signataires de l'accord qui ont pour ce faire voix délibérative, le nombre de votants patronaux étant égal au nombre de votants salariaux.

En cas d'unanimité, l'avis rendu par la CPPNI BTP a valeur d'avenant à l'accord ou à la convention collective concerné.

En l'absence d'unanimité, il est procédé à un nouveau débat. En cas de persistance du défaut d'unanimité, le secrétariat dresse un procès-verbal exposant les différents points de vue.

Les partenaires sociaux rappellent, par ailleurs, qu'une procédure d'interprétation et de conciliation est prévue par les Conventions collectives régionales des ouvriers, des employés, techniciens et agent de maîtrise et des ingénieurs, assimilés et cadres du Bâtiment et des Travaux Publics de la Réunion, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par les articles suivants :

- Article 8 de la CCR<sup>1</sup> Ouvriers du 13 mai 2004,

<sup>1</sup> Convention Collective Régionale

- Article 4 de la CCR des Etam du 12 juillet 1971,
- Article 70 de la CCR des Cadres du 9 mai 1974.

## **Article 5 Composition**

La CPPNI BTP mise en place par le présent accord est composée au maximum de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans l'une des trois Conventions Collectives constituant la branche du Bâtiment et des Travaux Publics de la Réunion ;
- Un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, réparti équitablement entre organisations.

Préalablement à l'organisation de chacune des réunions de la CPPNI BTP, le nom des représentants désignés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, qui, dans la mesure du possible, doivent être désignés en fonction de leur connaissance du sujet faisant l'objet de la réunion, est communiqué au secrétariat de la CPPNI Bâtiment, assuré par la Fédération Réunionnaise du Bâtiment et des Travaux Publics.

Le siège de la CPPNI Bâtiment est situé Angle rue du Pont / rue de la Boulangerie 97463 Saint Denis Cedex.

En cas d'impossibilité de siéger, les représentants désignés peuvent donner pouvoir à un membre de la commission de son choix, appartenant au même collège. Le nombre de pouvoirs est limité à un par personne.

Afin d'éviter les conflits d'intérêt, lorsqu'un représentant désigné est concerné par le dossier soumis à la commission en raison de son lien avec l'entreprise définie au sens juridique du terme, dont il est dirigeant ou qui l'emploie, il

---

ne pourra pas siéger et sera remplacé.

## **Article 6** **Indemnisation**

Pour participer aux réunions paritaires régionales convoquées à l'initiative des organisations régionales d'employeurs signataires, les salariés d'entreprises du bâtiment et des travaux publics bénéficieront d'une autorisation d'absence, s'ils justifient d'un mandat de leur organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'ils préviennent leur employeur au moins 5 jours avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure.

Les heures de travail non effectuées du fait de ces absences seront assimilées à des heures de travail effectif. Elles ne donneront pas lieu de la part des employeurs concernés à déduction du salaire mensuel des salariés intéressés. Elles ne seront pas imputables sur les congés payés de ces salariés.

Les heures passées en réunion et en transport qui ne seront pas comprises dans l'horaire habituel de travail des intéressés ne seront pas indemnisées.

Les absences des salariés ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont ils disposent du fait de leur(s) mandat(s) dans l'entreprise.

En vue de la préparation des réunions et de l'étude des dossiers soumis à la commission, un crédit supplémentaire de 1 heure par réunion est accordé aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative, dans la limite de 4 heures par an. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle, régie par l'accord du 13 juillet 2004 sur les missions, l'organisation, le fonctionnement des CPNE et des CREF conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, et l'accord collectif du 13 juillet 2004 relatif à la participation des salariés du BTP représentant les organisations syndicales de salariés dans ces commissions ainsi que leurs avenants ultérieurs.

## **Article 7** **Secrétariat de la commission**

7.1. Le secrétariat de la commission paritaire permanente d'interprétation et de négociation est assuré par la Fédération Réunionnaise du Bâtiment et des Travaux Publics.

Il est situé Angle rue du Pont / rue de la Boulangerie 97463 Saint Denis Cedex.

L'adresse électronique de la CPPNI est précisée en annexe 1 du présent accord.

7.2. En vue de la réunion, le secrétariat adresse à ses membres la convocation aux différentes réunions en indiquant la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que le sujet à l'ordre du jour, et l'ensemble des documents nécessaires. Cette convocation est effectuée par messagerie électronique. Elle est envoyée au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

7.3. Le secrétariat assure également les missions suivantes :

- il accuse réception des conventions et accords transmis par les entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics en application de l'article 3.2 ;
- il établit le projet de rapport annuel d'activité conformément au paragraphe 3.2 du présent accord ;
- il notifie les décisions dans les conditions prévus à l'article 4.

## **Article 8** **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc de manière identique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

## **Article 9** **Entrée en vigueur/Durée de l'accord**

Le présent accord collectif régional, à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

## **Article 10** **Révision et dénonciation**

Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux

---

du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics représentatives au plan régional. Celles-ci examinent tous les 5 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations.

Les demandes de révision du présent accord doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

### **Article 11** **Dépôt et demande d'extension**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives et déposé à la Direction Générale du Travail ainsi qu'au Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud'hommes de Saint Denis.

Les parties signataires en demanderont l'extension au Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## **Annexe 1**

### **Adresse électronique de la CPPNI BTP Réunion**

L'adresse électronique de la CPPNI BTP Réunion est :

cppnibtp974@gmail.com