

CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS

du Bâtiment et des Travaux Publics

de la Guadeloupe et Dépendances

du 28 février 2002

F.R.B.T.P.G.

FEDERATION REGIONALE DU BATIMENT DE TRAVAUX PUBLICS & ACTIVITES ANNEXES DE LA GUADELOUPE ET DEPENDANCES

14, rue de la Chapelle - Z.I. Jarry - 97122 Baie-Mahault

Tél : 05.90.38.18.80. - Télécopie : 05.90.26.85.77. - SIREN : 314 604 141

PD ↑ ✕ 4 *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

SOMMAIRE

Préambule	page 2
Titre I – Structures de la Convention collective de la Région Guadeloupe	" 3
Titre II – Conclusion du contrat de travail	" 5
Titre III – Durée du travail et organisation du travail	" 8
Titre IV – Rémunération	" 17
Titre V – Jours fériés – autorisations d’absence – congés payés	" 25
Titre VI – Maladie – accident – maternité	" 30
Titre VII – Liberté d’opinion – droit syndical – représentation du personnel	" 36
Titre VIII – Déplacements	" 38
Titre IX – Hygiène et sécurité	" 39
Titre X – Rupture du contrat de travail	" 41
Titre XI – Autres dispositions	" 46
Titre XII – Classification des ouvriers	" 49
Guide d’utilisation de la classification des ouvriers du BTP de la Guadeloupe	" 56

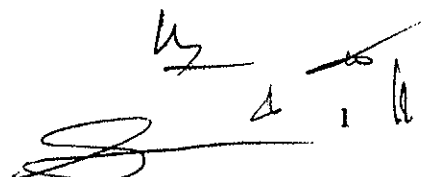
ANNEXE 1

Négociation paritaire du 31/01/2002 sur les primes des ouvriers du BTP

ANNEXE 2

Accord paritaire interprofessionnel régional sur l’indemnisation du chômage partiel en Guadeloupe du 23 mai 2001

PB 7 8



PRÉAMBULE

Vu la Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment en date du 8 octobre 1990 et ses avenants,

Vu la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics en date du 15 décembre 1992 et ses avenants,

Vu la Convention Collective des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics de la Guadeloupe en date du 25 février 1976 et ses avenants,

IL A ÉTÉ CONVENU :

ENTRE,

d'une part,

La Fédération des Travailleurs de la Construction FTC/C.G.T.G.

La Centrale des Travailleurs Unis (CTU),

ET,

d'autre part,

La Fédération Régionale du Bâtiment des Travaux Publics et activités annexes de la Guadeloupe et Dépendances (F.R.B.T.P.G.),

PTB

TITRE I

STRUCTURES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA REGION GUADELOUPE

ARTICLE I-1 : CHAMP D'APPLICATION

I-11 La présente convention collective règle dans la région Guadeloupe les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'alinéa 1-12 ci-dessous.

- d'autre part, les ouvriers qu'ils emploient à une activité Bâtiment ou Travaux Publics sur le territoire de la région Guadeloupe.

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

I-12 Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

ARTICLE I-2 : CLAUSES GENERALES

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

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

ARTICLE I-3 : SALAIRES MINIMAUX

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

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

PD

ARTICLE I-4 : PROCEDURE DE CONCILIATION

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

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

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

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

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

PB

F

X



M J 4 6

TITRE II

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE II-1 : REGLES GENERALES

II-11 Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en main d'œuvre auprès de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) ou de toute association ou organisme ayant passé une convention avec l'ANPE pour la gestion des offres et des demandes d'emploi. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

II-12 Les employeurs ne peuvent pas occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un ouvrier qui bénéficie par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif à temps plein dans des conditions amenant l'intéressé à enfreindre les dispositions de l'article L 324-2 du Code du Travail. De même, un ouvrier ne peut assurer un travail effectif rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé. Il en est de même à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

II-13 Lorsqu'un salarié est embauché sur un chantier, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise et non sur le chantier, à défaut d'autre stipulation.

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

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

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

ARTICLE II-2 : CONTROLE DES APTITUDES ET DES CONNAISSANCES : TEST PREALABLE

Au cas où un test préalable est exigé avant la prise d'effet du contrat, le temps passé à son accomplissement, qui ne doit pas dépasser une journée, est rémunéré au taux du salaire d'embauche qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du Titre XII de la présente convention.

P.B

ARTICLE II-3 : LETTRE D'ENGAGEMENT

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


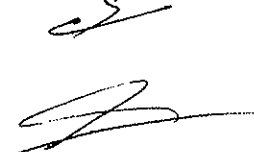
- le nom et la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur et, éventuellement, de l'établissement auquel sera rattaché le salarié ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le numéro de code APE de l'entreprise ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié ou, à défaut, la date et le lieu de sa naissance ;
- la date et l'heure de l'embauche ;
- l'emploi, la qualification, le coefficient hiérarchique du salarié ;
- la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai, dans les limites de l'article II-4 ;
- le montant du salaire mensuel de l'intéressé et le taux de salaire horaire ;
- l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement et le montant du salaire mensuel effectif correspondant ;
- le mode de calcul du montant de la déduction pour chaque heure de travail non effectuée ;
- l'engagement de l'intéressé, pendant la durée du contrat, de ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de concurrencer celle de son employeur ou contraire aux dispositions de l'article L 324-2 du Code du Travail ;
- le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières, telles que le chantier sur lequel l'intéressé est embauché ;
- le nom des Caisses de Prévoyance et de Retraite Complémentaire où sont versées les cotisations.

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

ARTICLE II-4 : PERIODE D'ESSAI

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

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

PS \$ \$     6

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

Le temps de travail effectué par l'ouvrier pendant la période d'essai est rémunéré au taux mentionné sur la lettre visée à l'article II-3, qui ne peut être inférieur au salaire minimum de l'emploi correspondant déterminé en application du Titre XII de la présente Convention.

ARTICLE II-5 : EMPLOI DE PERSONNEL TEMPORAIRE

Le recours à l'emploi de personnel temporaire ne doit intervenir que dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

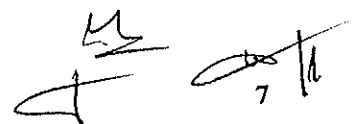
ARTICLE II-6 : EMPLOI DE PERSONNEL SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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

PB



P I



TITRE III

DUREE DU TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE III-0 - PRINCIPES

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

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

* Les articles III-31 à III-36 du présent titre constituent les clauses optionnelles de ce titre, dont la mise en oeuvre nécessite l'avis favorable des représentants du personnel : accord du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, pourront être l'objet d'un accord d'entreprise.

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

CHAPITRE III-1 DUREE DU TRAVAIL

Clauses générales

ARTICLE III-1.1 - DEFINITION DE LA DUREE DU TRAVAIL

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

La durée du travail dont il est question dans le présent titre se définit comme étant le temps de travail effectif, tel que défini par le Code du Travail et l'accord régional sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du BTP de la Guadeloupe en date du 9 mars 2001, et les accords paritaires.

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

PB

ARTICLE III-1.2 - HORAIRE COLLECTIF - AFFICHAGE

L'horaire de travail reste collectif au niveau de l'entreprise, de l'agence, de l'établissement, du chantier ou de l'atelier. Il est affiché au siège de l'entreprise et sur les lieux où travaillent de façon continue des ouvriers.

ARTICLE III-1.3 - CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

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

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

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

Cette procédure est par la suite renouvelée chaque année.

ARTICLE III-1.4 - CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES NON SOUMIS A AUTORISATION

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

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

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

ARTICLE III-1.5 - HEURES SUPPLEMENTAIRES EXCEPTIONNELLES

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

PB

AFET

F

CS

MSS

CS

CS

CS

Ces heures supplémentaires exceptionnelles ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai maximum de deux mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

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

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

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

ARTICLE III-1.6 - PLAFONDS

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

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures,
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures,
- la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut pas dépasser 46 heures, voire 44 heures pour les entreprises ayant mis en œuvre le dispositif d'organisation du temps de travail sur l'année, tel que prévu à l'accord régional du 9 mars 2001.

ARTICLE III-1.7 - MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

ARTICLE III-1.8 – REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

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

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

Handwritten notes and signatures:
P3
17
7
I
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
10

CHAPITRE III-2 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Clauses générales

ARTICLE III-2.1 - SEMAINE DE TRAVAIL EN CINQ JOURS

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

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

* en cas d'accord sur l'aménagement de l'horaire collectif sur quatre ou six jours dans la semaine en application de l'article III-3.4 du présent titre, ou de mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine conformément à l'article III-3.5 du présent titre, pour répondre à des situations particulières, exceptionnelles ou impératives.

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

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

ARTICLE III-2.2 - EXCEPTIONS A LA SEMAINE DE TRAVAIL EN CINQ JOURS

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

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


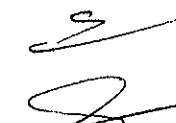
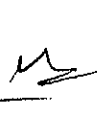
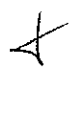
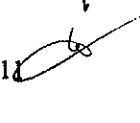
La moitié des heures de travail non effectuées lors du repos compensateur sera indemnisée par leur non déduction du salaire mensuel, conformément aux dispositions de l'article IV-2 de la présente convention.

ARTICLE III-2.3 - HORAIRES INDIVIDUALISES

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

PB

 P I

sur le nombre et le taux des heures majorées, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ARTICLE III- 2.4 - HORAIRES A TEMPS PARTIEL

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

ARTICLE III - 2.5 - HORAIRES APPLICABLES AUX TRAVAUX PENIBLES

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

Cette interruption est rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Les travaux concernés sont :

- utilisation manuelle d'outillage vibrant (marteau-piqueur, brise-béton, perforateur, vibreur à ballast, outillage pneumatique),

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

- travaux dans plus de 25 cm d'eau,
- travaux dans les égouts en service et dans les fosses d'aisance,
- travaux sur échafaudages volants,
- montage et démontage d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines à une hauteur supérieure à dix mètres au bord du vide, mesurée à partir de la surface de réception, à défaut, du sol,
- travaux dans des excavations dont l'ouverture est inférieure à deux mètres et à une profondeur supérieure à six mètres,
- travaux en souterrain pour percement de tunnels et galeries,
- travaux dans l'air comprimé : tubistes, scaphandriers et plongeurs,
- travaux exécutés par les applicateurs d'asphalte, rampistes derrière la répandeuse, ouvriers à la lance sur point à temps, lanceurs à mastic,
- travaux exécutés par les piqueurs de grès, paveurs ; pose non mécanisée de bordures de trottoirs,

PB

F
AR

AR

S

u

T

ll


- travaux exécutés sur pylônes métalliques pour l'installation et l'entretien des lignes aériennes,
- travaux dans des lieux à l'intérieur desquels la température est supérieure à 45 degrés,
- travaux exécutés à l'occasion d'opérations de nettoyage dans un site industriel lourd et exposant à l'inhalation de poussières ou travaux nécessitant le port d'un masque,
- tous travaux pénibles ou insalubres faisant l'objet d'un accord paritaire et conventionnel ou d'un accord d'entreprise.

ARTICLE III - 2.6 – CHOMAGE PARTIEL

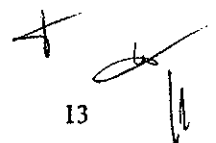
Le chômage partiel est régi par l'accord paritaire interprofessionnel régional en date du 23 mai 2001 joint en annexe 2 de la présente convention collective.

PB

P I



13



CHAPITRE III-3- DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Clauses optionnelles

ARTICLE III-3.1 - PRINCIPES

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

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

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


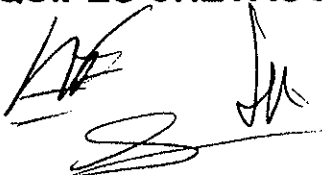
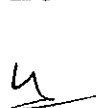
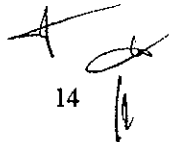
- organisation du travail en équipes successives ou en équipes chevauchantes (article III-3.3).
- aménagement de l'horaire de travail sur quatre ou six jours (article III-3.4).
- mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine (article III-3.5).
- modulation des horaires de travail (article III-3.6).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

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

ARTICLE III-3.2 - AMENAGEMENT DE L'HORAIRE COLLECTIF

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

ARTICLE III-3.3 - ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES OU EN EQUIPES CHEVAUCHANTES

P.B.  I    14

Pour les raisons invoquées à l'article III-3.2, le travail peut être organisé sur cinq jours dans la semaine, soit en deux ou trois équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Dans ce dernier cas, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail ou la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser trois heures.

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

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

ARTICLE III-3.4 - AMENAGEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL SUR QUATRE OU SIX JOURS

Pour des raisons invoquées à l'article III-3.2, l'horaire collectif pourra être aménagé :

- soit sur quatre jours, pour un horaire qui n'excède pas la durée légale hebdomadaire, pour une période fixée en accord avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel.
- soit sur six jours, pour un horaire qui excède la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux (48 heures sur une semaine, 46 heures sur douze semaines consécutives) pour une période fixée en accord avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, pendant laquelle le nombre de semaines où le travail est organisé sur six jours ne peut excéder cinq semaines consécutives.

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

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

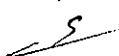
Si un accord avec le comité d'entreprise ou d'établissement où, à défaut, les délégués du personnel, a permis l'organisation du travail sur six jours dans la semaine, les ouvriers concernés, notamment ceux en grand déplacement, auront la possibilité de cumuler le repos compensateur acquis par le travail du sixième jour, de telle sorte qu'ils bénéficient jusqu'à cinq jours de repos consécutifs indemnisés à 50 %. Ces jours pourront être pris dans la semaine qui suit la fin de la période où le droit au repos aura été acquis et au plus tard obligatoirement dans un délai de deux mois.

ARTICLE III-3.5 - MISE EN PLACE D'EQUIPES DE SUPPLEANCE DE FIN DE SEMAINE

Pour les raisons invoquées à l'article III-3.2, le chef d'entreprise peut mettre en place des équipes de suppléance de fin de semaine.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en oeuvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les situations évoquées ci-dessus et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes sera nécessaire, sans pouvoir

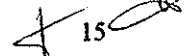
RB



7 I





15 

excéder six mois, afin que les ouvriers volontaires qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle ils retrouveront un horaire normal de travail.

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

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

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


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

ARTICLE III-3.6 - MODULATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

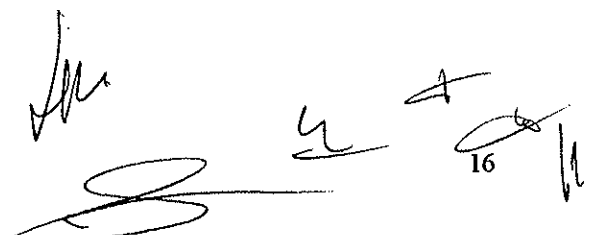
Pour les raisons invoquées à l'article III-3.2, le chef d'entreprise peut être conduit à moduler sur l'année la durée hebdomadaire du travail.

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

PB P I



—



TITRE IV

REMUNERATION

ARTICLE IV-1 - SALAIRE MENSUEL

IV-1.1 - Le salaire mensuel constitue la rémunération des ouvriers du Bâtiment et des Travaux-Publics pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

IV-1.2 - La rémunération des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics est établie au mois, le salaire mensuel étant indépendant, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

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

IV-1.3 - Au salaire mensuel s'ajoutent, le cas échéant :

- la rémunération des heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires applicables en vertu des dispositions du titre III.

- les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la convention collective des ouvriers du BTP de la Guadeloupe, à savoir :

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

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

IV-1.3.1 – Prime d'ancienneté :

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

PB

7 I

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

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

IV-1.3.2 – Prime de hauteur :

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

Sont considérés comme tels :

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

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

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

IV-1.3.3 – Travail au marteau piqueur :

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

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


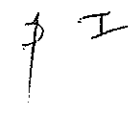
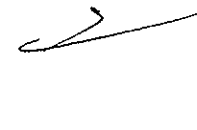
IV-1.3.4 – Indemnité d'outillage :




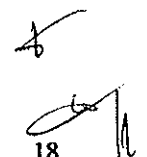
Un remboursement de frais d'outillage est accordé aux ouvriers qui seront appelés à fournir leurs outils et qui justifieront être en possession de la boîte d'outillage complète telle qu'elle est définie ci-après pour chaque corps d'état.

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

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

PB

MAÇON :

- 1 boîte à outils
- 3 marteaux
- 1 mètre double
- 1 équerre
- 3 truelles
- 1 fil à plomb
- 1 niveau
- 4 taloches
- 1 fer à joints
- 1 pinceau
- 1 pince coupante
- 2 lignes
- 1 burin
- 1 pointerolle

CHARPENTIER :

- 1 boîte à outils
- 2 marteaux
- 1 double mètre
- 1 niveau en bois
- 1 fil à plomb
- 1 scie
- 1 équerre
- 2 lignes
- 1 pince à drail
- 1 arrache pointe
- 2 ciseaux à bois
- 1 hachette
- 1 tarière
- 2 burins
- 1 rabot à poignée

MENUISIER :

- 1 boîte à outils
- 1 fil à plomb
- 1 double mètre
- 2 marteaux
- 1 rabot
- 1 varlope
- 2 scies
(1 scie égoïne, 1 scie à araser)
- 1 compas
- 1 équerre
- 1 perceuse
- 1 niveau
- 1 boîte de cinq ciseaux
(8 – 10 – 15 – 20 – 30)
- 1 boîte de cinq mèches à bois
- 1 scie à guichet de trois lames
- 1 tire pointe

PB f I

CARRELEUR :

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

ELECTRICIEN :

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

PLOMBIER :

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

IV-1.3.5 – Prime de panier :

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

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

IV-1.3.6 – Prime de profondeur :

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

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


IV-1.3.7 – Prime de salissure :

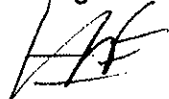
Une prime journalière sera payée aux ouvriers effectuant des travaux réputés insalubres ou exceptionnellement sales.

Sont considérés comme tels :

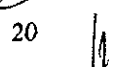
- Les travaux exécutés dans les locaux dont l'atmosphère est insalubre (vapeurs d'acide, émanations de gaz délétères, poussière abondante nécessitant le port d'un masque anti-poussière) ;
- Les travaux exécutés dans l'eau putréfiée et dans une épaisseur de vase supérieure à 10 cm ;
- Les travaux exécutés dans les puits et égouts en service ;
- La réparation dans les citernes, fours, chaudières et cheminées ;
- Les travaux dans les fours de boulangerie ;
- La démolition de vieux parquets, abattage de vieux plafonds (pour plus de deux heures de travail par jour) ;
- La soudure de vieux métaux galvanisés ou plombés (pour plus de deux heures de travail par jour) ;
- Les travaux de peinture nocives au pistolet ou au pulvérisateur (pour plus de deux heures de travail par jour) ;
- La découverte de vieilles toitures et de toitures industrielles (pour plus de deux heures de travail par jour) ;
- La démolition d'immeubles vétustes ou industriels ;
- Le chargement et déchargement, à l'épaule, de ciment, chaux et plâtre, à partir d'une manutention globale de cinq tonnes ;
- Ouvrier travaillant directement au concasseur ;
- Ouvrier préposé au fonctionnement du balai mécanique ;
- Sableur-gravillonneur ;
- Conducteur d'engins de chargement de gravillons ;

PB

 + I





20 

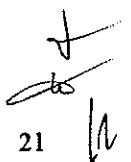
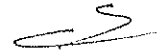
- Ouvrier préposé au camion gravillonneur ;
- Ouvrier préposé à la centrale à béton ou à la bétonnière et exposé aux poussières de ciment ;
- Conducteur de centrale de sol-ciment ;
- Travaux de manipulation de liants chauds ou froids avec ou sans pression ;
- Conducteur de répandeuse et ouvrier préposé au répandage du liant ;
- Chauffeur de générateur à vapeur ;
- Ouvrier préposé au fonctionnement de centrale d'enrobage ;
- Ferrailleur – ouvrier habituellement occupé au ferrailage ;
- Mécanicien – ouvrier habituellement occupé aux travaux de mécanique.

IV-1.3.8 – Indemnité de remboursement de frais de transport :

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

PB

† I



ARTICLE IV-2 - DEDUCTION DES HEURES NON TRAVAILLEES

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

Coût horaire x nombre d'heures d'absence

ARTICLE IV-3 - TRAVAIL AU RENDEMENT, AUX PIECES A LA TACHE, AU METRE, etc.

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

- a) L'ouvrier doit toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant déterminé en application de l'article IV-7 de la présente convention.
- b) Son horaire de travail est celui de son atelier ou de son chantier.
- c) Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé.

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

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

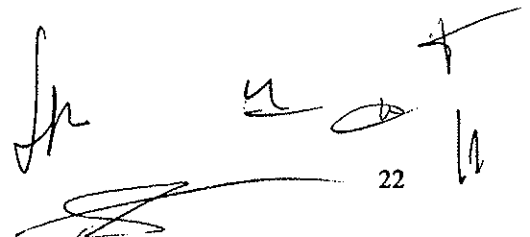
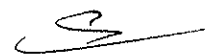
Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

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

PB



↑ I



ARTICLE IV-4 - BULLETIN DE PAIE

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

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- a) Le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, son code APE, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de Sécurité Sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements ;
- b) Le nom, l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon, le coefficient hiérarchique de l'ouvrier ;
- c) Le taux horaire de sa rémunération, l'horaire mensuel et hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire mensuel correspondant à cet horaire et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire ;
- d) Le détail des heures de récupération, de nuit, du dimanche, etc. ;
- e) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités donnant lieu aux retenues légales ;
- f) La nature et le montant des retenues légales et conventionnelles et l'indication des organismes auxquels elles sont versées, ainsi que le montant des charges patronales acquittées par l'employeur sur le salaire ;
- g) Le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;
- h) Le montant de la rémunération nette ;
- i) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;
- j) La somme nette due à l'ouvrier ;
- k) La date du paiement de la rémunération ;
- l) L'intitulé de la présente convention ;
- m) Une mention incitant l'ouvrier à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.
- n) Dans le cas où le salarié est rémunéré au forfait, la nature et volume du forfait (hebdomadaire, mensuel, annuel ou en jours).

PB



P I



ARTICLE IV-5 - PAIE

La paie est effectuée :

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

Toutefois, en dessous du montant visé à l'article L. 143-1 du code du travail, la paie peut être effectuée en espèces à l'ouvrier qui le demande.

La paie par remise d'un chèque barré ou en espèces est réalisée pendant les heures et sur les lieux du travail.

Si, exceptionnellement, ces opérations ne peuvent être effectuées qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au moins une fois par mois dans les conditions indiquées ci-dessus ; des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en auront fait la demande.

ARTICLE IV-6 - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Conformément à la législation en vigueur, pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes (article L. 140-2).

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

ARTICLE IV-7 - SALAIRES MINIMAUX

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

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

PB

PI

TITRE V

JOURS FERIES - AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGES PAYES

CHAPITRE V-1

JOURS FERIES AUTORISATIONS D'ABSENCE

ARTICLE V-1 1: JOURS FERIES

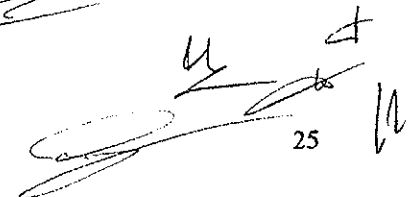
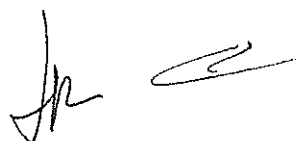
V-1.11 Les jours fériés désignés ci-dessous sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er Mai :

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

V-1.12 Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés ci-dessus tombent pendant le congé payé.

V-1.13 Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, aucun paiement ne sera dû aux ouvriers qui n'auraient pas accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ; toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

§ 2 PB



ARTICLE V-1 2: AUTORISATIONS D'ABSENCE

Des autorisations d'absence exceptionnelles sont accordées aux ouvriers ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise pour :

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

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

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

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

ARTICLE V-1 3: VISITE MEDICALE OBLIGATOIRE DES CONDUCTEURS DE VEHICULES AUTOMOBILES OU POIDS LOURDS

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

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

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

PP

PI

26

CHAPITRE V-2

CONGES PAYES

ARTICLE V-2.1 - PRISE DES CONGES PAYES

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

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

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur sont communiqués à chaque ayant-droit dès que possible, et en tout cas deux mois au moins avant son départ. Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés et de leurs contraintes familiales qui devront être portés à la connaissance de l'employeur en temps utile.

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

ARTICLE V-2.2 - DUREE DES CONGES PAYES

Les ouvriers des entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics ont droit à un congé payé dont la durée est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées à un mois de travail par l'article L-223-4 du code du travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement.

ARTICLE V-2.3 - FRACTIONNEMENT DES CONGES PAYES

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

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

P.B

S

F I

ME

Je

S

H

de W

ARTICLE V-2.4 - INDEMNITE DES CONGES PAYES

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

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

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, le nombre d'heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci a été payé par l'intéressé par l'intermédiaire d'une Caisse de Congés Payés du Bâtiment ou des Travaux-Publics, est porté à 175 heures.

ARTICLE V-2.5 - PRIME DE VACANCES

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

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

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

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

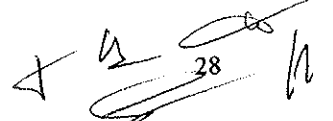
La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé.

ARTICLE V-2.6 - CINQUIEME SEMAINE DE CONGES PAYES

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

Pour permettre à la Caisse Régionale de Congés Payés du Bâtiment et des Travaux Publics des Antilles de verser aux intéressés cette partie de l'indemnité de congé, les employeurs de Bâtiment et de Travaux-publics doivent transmettre à la Caisse de Congés

PB



28

Payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires, et notamment, l'accord intervenu au sein de leur entreprise.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 31 mars.

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

PB

† I

