CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BATIMENT, TRAVAUX PUBLICS ET ANNEXES DE MARTINIQUE

DU 28 DECEMBRE 1973

SYNDICAT DES ENTREPRENEURS EN BATIMENT, TRAVAUX PUBLICS ET ANNEXES DE MARTINIQUE

13 LOTISSEMENT BARDINET - CS 30100 - 97256 FORT DE FRANCE CEDEX
Téléphone : 05 96 75 80 08 - Télécopieur : 05 96 75 80 14
sebtpam@wanadoo.fr

P R O T O C O L E D ' A C C O R D

****
****
****
****
***
*

ENTRE

- D'UNE PART : LE SYNDICAT DES ENTREPRENEURS EN BATIMENT, TRAVAUX PUBLICS ET ANNEXES DE LA MARTINIQUE

- D'AUTRE PART :

  - LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE LA MARTINIQUE (C.G.T.M.)

  - LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)

  - LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)

  - LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIERE (C.G.T.F.O.)

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

.....

CONVENTION COLLECTIVE

SECTION I

OBJET ET CHAMPS TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL D'APPLICATION

ART. I -

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

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

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

I°) les primes et tacots pour travaux salissants, dangereux ou particulièrement pénibles, et éventuellement, primes d'outillage etc.... 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 petits déplacements (indemnités de panier, de transport etc...)

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

ART. 2

Sont entreprises et chantiers du Bâtiment et Travaux Publics au sens de l'article précédent ceux qui relèvent des activités des groupes n° 33 et 34 et leurs sous-groupes de la nomenclature publ[illegible] en application du décret N° 47-I42 du I6 Janvier I947 ainsi que les entreprises de scaphandres du sous - groupe 25-530.

ART. 3 -

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

SECTION II

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE d'OPINION

ART. 4 -

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

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

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

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

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

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

- les opinions des travailleurs ;

- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;

- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

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

.../...

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

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

SECTION III

SALAIRES

ART.5 -

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

ART.6-

La répartition des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics dans les catégories et échelons précités résulte de l'Accord National sur la classification des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics du 30 NOVEMBRE 1972 (Voir calendrier d'application des indices - Annexe I)

ART. 7 -

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

Rénumération des femmes

ART. 8 -

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

...4.

Rénumération des jeunes

ART. 9 - Abrogé

SECTION IV

MAJORATION POUR TRAVAUX PENIBLES DANGEREUX OU INSALUBRES

ART. IO -

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

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

Prime de hauteur : Les ouvriers appelés à travailler exceptionnellement au dessus du vide pendant au moins une heure, percevront pendant l'exécution de ces travaux, une prime de hauteur ainsi calculée à partir du sol ou d'une plateforme offrant toute garantie de Sécurité :

de 25 à 35 m de hauteur	0,25 F/ Heure
de 35 à 45 m de hauteur	0,40 F/Heure
au-delà de 45 Mètres	0,60 F/Heure

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

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

SECTION V

ART. II - MAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires, définies par l'application de la règlementation relative à la durée du travail, effectuées au delà d'une durée hebdomadaire de travail de 40 heures ou de la durée considérée comme équivalente sont majorées comme suit :

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

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

.../..

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

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

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 5 heures seront majorées de I00%. il en sera de même pour le travail effectué les dimanches et jours fériés.

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

SECTION VI

ART. I2 - TRAVAIL PAR POSTES SUCCESSIFS DIT PAR ROULEMENT

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

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

ART. I3 -

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

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

SECTION VII

ART. I4 - TRAVAIL AU RENDEMENT

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

a) l'ouvrier devra toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au taux minima officiel correspondant à sa catégorie professionnelle ou à son emploi ;

b) son horaire de travail sera l'horaire habituel de son atelier ou de son chantier.

E1

.../...

c) le surmenage du personnel travaillant au rendement devra être évité et ces salariés devront faire l'objet d'une surveillance conformément aux stipulations de la règlementation sur la mèdecine du travail.

d) la bonne qualité devra être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;

e) l'application d'un des modes de rémunération (au rendement, aux pièces, à la tâche, au métré etc...) prévus par le présent article ne peut avoir/effet de priver (/pour) les travailleurs de la législation sociale.

SECTION VIII

JOURS FERIES - CONGES PAYES - DIVERS

ART. I5 -

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

b) Ce sont les suivants :

- Ier Janvier
- Ascension
- Lundi de Pâques
- Lundi de Pentecôte
- I4 Juillet
- I5 Août
- IINovembre..... Ier Novembre
- 25 Décembre

Payés dans les conditions prévues par la loi sur le Ier Mai

Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés au présent paragraphe tombent pendant le congé du travailleur, mais seulement dans la mesure où ladite journée n'est pas déjà indemnisée au titre de l'Avenant N° I du 27 Mai I963 à la Convention Collective Nationale du I5 Décembre I954 concernant : les ouvriers des travaux Publics et du Bâtiment.

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

- ne peuvent justifier avoir accompli, dans une ou plusieurs entreprises de Travaux Publics, du Bâtiment ou Annexes, 2oo heure de travail au minimum au cours des deux mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article 4 de la loi du 2I Octobre I946.

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

.../...

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

ART. I6 CONGES PAYES ET PRIMES DE VACANCES

La durée des Congés Payés est portée à deux jours par mois de travail pour tous les travailleurs ayant assuré au moins un mois de travail effectif dans une ou plusieurs entreprises de Bâtiment Travaux Publics ou Annexes.

Ce régime prend effet en faveur des travailleurs qui bénéficient de leur congé postérieurement à la date de signature du présent accord.

Une prime de vacances, égale à 30% du montant de l'indemnité de congé; sera versée aux ayants-droit ci-dessus mentionnés. La prime de vacances ainsi prévue s'applique aux indemnités de congés afférentes à la période de référence..

ART. I7 - CHANGEMENT D'AFFECTATION

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

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

SECTION IX

INDEMNITES REMBOURSANT DES DEPENSES INHERENTES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

ART. I8 - PRIME DE SALISSURE

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

ART.I9 - PRIME D'OUTILLAGE

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

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

.../...

Maçon : Prime d'outillage : I,2% du salaire horaire pour une boite d'outils comprenant :

I Truelle à maçonner
I truelle lisseuse
I truelle langue de chat
I marteau de maçon
I fil à plomb
I Niveau
I Equerre
I Burin
I Pointerolle de 30
I Massette
I mètre double
I cordeau de maçon

Charpentier : prime d'outillage : I,2 % du salaire horaire pour une boite d'outils comprenant :

I Marteau
I Scie hégoïne
I Equerre
I Cordeau
Imètre double
I Hachette
I Crayon
I pince à décoffrer de 60 cm
I Vilbrequin (avec mèches de 8,I0,I2)
I Ciseau (3 cm -Icm5)
I bédane (I3m/m)
I tournevis

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

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

I Niveau
I Rabot
I galère
I varlope
2 Ciseaux (6m/m 25 m/m)
I Série de mèches (6, I4, I6,22)
I Rape
I boite tamponnoir
I Maillet
I Passe-partout
I queue de rat
I Lime tiers point à affûter
I fausse coupe

ART. 20 PANIER ET DEPLACEMENT - TRANSPORT

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

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

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

.../...

PAIEMENT DES SALAIRES

(Voir calendrier d'application)
(Annexe II)

ART. 2Ia)

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

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

ART. 2I b)

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base d'un forfait d'heures mensuel, correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de référence. Pour chaque entreprise ou établissement cet horaire de travail hebdomadaire de référence sera choisi après consultation des représentants du personnel, entre 40 heures et 50 heures incluses, aussi près que possiblede l'horaire réel moyen..

Pour un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures le montant de la rémunération mensuelle sera déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par I74 heures..

Pour les horaires hebdomadaires de travail supérieurs à 40 heures un coefficient de majoration tenant compte du nombre des heures suplémentaires compris dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence, et des pourcentages de majoration correspondants, sera appliqué au résultat de la multiplication du taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par I74 heures.

Le tableau de correspondance entre les coefficients de majoration et les différents horaires de travail hebdomadaire de référence est donné à l'article 2I e) ci-dessous.

ART. 2I c)

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

I°) la rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au delà de l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes, conformément à la règlementation en vigueur.

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

.../...

21

ART. 2I d) -

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

Les heures non travaillées par les ouvriers remplissant les conditions prévues pour bénéficier du paiement d'un jour férié ou d'une autorisation d'absence exceptionnelle, selon les dispositions de l'article I5 ci-dessus ou l'article 34 ci-après, ne donnent pas lieu à déduction.

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

Parmi les heures de travail non effectuées,, seront indemnisées

- les heures perdues par suite de chomage-intempérie, conformément à la règlementation en vigueur.

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

ART. 2I e)

Le tableau de correspondance entre les coefficients de majoration, les horaires mensuels moyens et les horaires de travail hebdomadaire est le suivant :

Durée hebdomadaire de travail	application des majorations pour heures supplémentaires	horaire mensuel correspondant
40	-	I74
4I	I,032	I79
42	I,063	I83
43	I,094	I87
44	I,I25	I92
45	I,I57	I96
46	I,I88	200
47	I,.I9	205
48	I,25	209
49	I,288	2I4
50	I,325	2I8 h

../..

ART.2I F

La paye est effectuée pendant les heures et sur les lieux du travail.

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

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

ART. 22 BULLETIN DE PAYE

Le bulletin de paye délivré à chaque travailleur doit comporter :

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

b) le nom,l'emploi, la catégorie professionnelle, l'échelon du travailleur, le taux horaire de sa rémunération, le salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire de 40 heures et s'il y a lieu le salaire mensuel correspondant à un horaire hebdomadaire supérieur à 40 heures choisi dans l'entreprise ou l'établissement comme horaire de référence pour déterminer le salaire mensuel et la période à laquelle se rapporte la rémunération versée.

c) l'horaire hebdomadaire de référence choisi pour déterminer le salaire mensuel et, le cas échéant, le détail des heures supplémentaires effectuées au-delà de cet horaire.

d) le détail des heures de récupération de nuit, de dimanche etc...

e) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes, tacots et indemnités, considérés comme complément de salaire et donnant lieu aux retenues légales.

f)la nature et le montant des retenues légales.

g) le montant des indemnités ou remboursements de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales.

h) le montant de la rémunération nette.

.../.

i) les retenues pour acomptes versés etc..

j) la somme nette remise au travailleur.

k) la date du paiement de la rémunération.

SECTION XI

ART. 23 - DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE

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

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

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

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

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

SECTION XII

ART. 24 - CONDITIONS D'EMBAUCHAGE ET LICENCIEMENT

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

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

De même un salarié ne peut assurer un travail effectif rémunéré dans quelque entreprise que ce soit pendant la durée de son congé payé.

Il en est de même, à tout moment en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

.../...

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

- son nom
- La date de son embauchage
- son emploi
- sa qualification
- le montant de son salaire mensuel correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 40 heures,
- son taux horaire de salaire effectif,
- l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement et le montant de son salaire mensuel effectif correspondant.
- le montant de la déduction pour une heure de travail non effectuée,
- le cas échéant les avantages en nature et les conditions particulières.

Il sera remis, à chaque ouvrier, lors de la première paye suivant la mise en application, dans l'entreprise, du salaire mensuel; tel qu'il est défini aux articles 2I a) à 2I f) ci-dessus, un bulletin comportant, en plus des indications prévues à l'alinéa ci-dessus relatives au salaire mensuel, le rappel de la date d'entrée dans l'entreprise, de l'emploi et de la qualification.

ART. 25 PERIODE D'ESSAI

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

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

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

ART. 26 EPREUVE D'ESSAI

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

ART. 27 DELAI DE PREAVIS

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

- Une (I) heure de travail pour les salariés ayant une présence continue dans l'entreprise inférieure à trois (3) mois, toute journée commencée étant due en entier dans la limite de l'horaire de travail du jour considéré.

- 8 jours de travail pour le salarié ayant une présence continue dans l'entreprise comprise entre (3) mois et six (6) mois.

21

- Un mois (I) mois pour le salarié ayant une présence continue de six mois dans l'entreprise.

- Deux mois pour le salarié ayant une présence continue de deux ans dans l'entreprise.

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

Lorsque l'employeur prend l'initiative du congé et que la durée du préavis est de huit jours ou ~~un mois~~, il doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception qui précise la durée du préavis.
La date de première présentation de la lettre recommandée ou, au maximum, quarante-huit heures après son dépôt à la poste, fixe le point de départ du préavis.
En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'aura pas observé ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant restant à courir.

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

- délai de préavis égal à une heure
une heure avant la fin de la dernière journée de travail.

- délai de préavis égal à 8 jours
huit heures à la fin de la dernière journée de travail.

- délai de préavis égal à un mois = 20 heures.

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

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

ART. 28 - 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 trois jours, d'une notification de l'interessé au chef d'entreprise ou à son représentant. La justification de la maladie par certificat médical pourra être exigée.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'ouvrier bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne pourra être dépassé soit trois mois après la fin de la maladie, soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché.
L'ouvrier qui voudra bénéficier de cette priorité devra en informer l'employeur en donnant son adresse. Celui-ci devra l'avertir dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes, sera disponible.

../..

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

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

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

ART. 28à)

I°) En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie professionnels ou non, les ouvriers justifiant, au moment de l'arrêt de travail,

- soit de plus de deux années d'ancienneté dans l'entreprise.
- soit de plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise s'ils ont au moins acquis 375 points de retraite à la C.N.R.O. calculés selon les dispositions prévues au règlement de cette institution dans les cinq dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.
- soit plus d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise s'ils ont au moins acquis 750 points de retraite à la C.N.R.O. calculés comme il est dit précédemment, au cours des dix dernières années précédant le jour où se produit l'arrêt de travail.

Seront indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous.

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

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

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

ART. 28 b)

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

ART. 28 c)

I°) l'indemnité sera versée après un délai de cinq jours d'arrêt de travail, qui jouera à chaque indisponibilité.

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

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

ART. 28 d)

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

- jusqu'à concurrence de I00 % du salaire de l'interessé, pendant 45 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 28 c) ci-dessus,

- Jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'interessé; après ces 45 jours et jusqu'au 90 è jour inclus de l'arrêt de travail,

- Toutefois, à compter du Ier Janvier I975, les indisponibilités dues à un accident ou une maladie couverte par la législation des accidents du travail et maladies professionnelles donneront lieu à indemnisation jusqu'à concurrence de I00% du salaire de l'interessé, à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 28 c) ci-dessus et jusqu'au 90 è jour inclus de l'arrêt de travail.

2°) L'indemnité sera calculée sur la base de I/30è du dernier salaire mensuel précédent l'arrêt de travail, pour chaque jour ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

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

ART. 28 e)

1°) Si un ouvrier est indisponible pour maladie ou accident professionnels ou non, à plusieurs reprises, au cours d'une même année civile il ne peut exiger d'être indemnisé pendant une période supérieure aux durées fixées à l'article 28 b) ci-dessus.

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

ART. 28 f)

Les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics qui resteront en dehors du Régime professionnel mis en place en matière d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident professionnels ou non, inférieurs à 90 jours, seront tenues, à partir du Ier Janvier I975 de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'article 28 a) ci-dessus le montant des indemnités complémentaires des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

ART. 29 LICENCIEMENT OU DEPART VOLONTAIRE

En cas de licenciement ou de départ volontaire de l'ouvrier l'employeur est tenu de lui délivrer le certificat de travail prévu par l'article 24 du Livre Ier du Code du Travail et le certificat de Congés Payés prévu par l'article 8 du décret du 30 Avril I949.

ART. 29a) INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

- Cette indemnité sera calculée sur les bases suivantes :

  - huit jours jusqu'à 3 ans d'ancienneté
  - Quinze jours entre trois et cinq ans
  - Un mois entre cinq et dix ans
  - Deux mois entre I0 et I5 ans
  - Trois mois à partir de I5 ans d'ancienneté.

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

ART. 29 b)

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

Le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors du département, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'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 fait de guerre, telles qu'elles sont définies au Titre Ier de l'Ordonnance du Ier Mai I945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au Titre Ier de ladite Ordonnance.

La durée des interruptions pour :

- a) périodes militaires obligatoires,
- b) maladie, accident,
- c) congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles prévues par les art. I6 ci-dessus et 34 ci-après.

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

ART. 29 c)

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

ART. 29 d)

En cas de licenciement d'un ouvrier âgé de 55 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non, qui lui est applicable le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus sera majoré de I0%

SECTION XIII

ART. 30 - DUREE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE

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

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

Les conditions générales actuelles de la profession ont conduit à adopter, dans la grande majorité des entreprises un horaire de travail correspondant à la répartition des 40 heures hebdomadaires légales sur cinq jours.

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

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

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

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

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

ART. 3I REPOS HEBDOMADAIRE (Abrogé)

../..

SECTION XIV

ART. 32 : APPRENTISSAGE

Les parties contractantes se réfèreront au Code du Travail (Livre Ier, Titre Ier, Contrat d'apprentissage) et au décret N° 73-759 du 30 Juillet I973 relatif à l'application, dans les D.O.M., de la loi du I6 Juillet I97I traitant de l'apprentissage.

ART. 33 - HYGIENE ET SECURITE

Les Employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et règlementaires relatives à l'hygiène et à la Sécurité dans le travail

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

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

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

SECTION XVI

ART. 34 - AUTORISATION D'ABSENCE

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

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

SECTION XVII

ART. 35 ANCIENNETE ET SERVICE MILITAIRE

Pour l'application de la présente convention à l'exception des dispositions des article 29b) et 28 a) ci-dessus,

.../...

pour lesquelles une définition particulière de l'ancienneté dans l'entreprise est donnée, on entend par la présence continue dans l'entreprise " le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

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

ART. 36 SERVICE MILITAIRE

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

ART. 37 AVANTAGES ACQUIS

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

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

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

ART. 38 PROCEDURE DE CONCILIATION

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

ART. 39 COMMISSION DE CONCILIATION

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

Cette Commission comprendra :

...8.. 4

3/

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

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

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

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

ART. 40 -

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

APPLICATION - DENONCIATION - REVISION - ADHESION

SECTION XX

ART. 41

La présente Convention entrera en vigueur le 28 Décembre 1973.

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

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

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

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

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

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

../..

ART. 42 ADHESION

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

ART. 43 - Sans préjudice de l'application de la loi du 23 Décembre I972 garantissant un minimum de ressources à l'ouvrier, au cas où les circonstances imposeraient à l'employeur une diminution provisoire du volume du travail entraînant des suspensions d'emploi, l'employeur tiendra compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté de Service dans l'établissement et des charges de famille.

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

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

ART. 44

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

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

ART. 45

Les dispositions de la présente convention et de ses Avenants annulent celles de la Convention résultant de l'Accord du Ier Mars I967 et de ses Avenants.

Les parties signataires de la présente convention se réuniront obligatoirement pour examiner l'application éventuelle de tout nouvel Avenant aux Conventions Collectives Nationales du Bâtiment et des Travaux Publics de 1974

.../..

Fait en dix exemplaires à Fort-de-France

le 28 Décembre 1973

LE SYNDICAT DES ENTREPRENEURS EN BATIMENT TRAVAUX PUBLICS ET ANNEXES DE LA MARTINIQUE

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE LA MARTINIQUE (C.G.T.M.)

T. TANGER BERNADE

LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)

MICHEL F. FAFARD

LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)

BURAC

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIERE (C.G.T.F.O.)

Louis TUBER -

ANNEXE I

CALENDRIER D'APPLICATION DES INDICES
(Art. 6 DE LA CONVENTION)

CLASSIFICATION	MARS 73	JUIL74	JUIL75	OBS
OUVRIER MANOEUVRE (OM)	-	I25	I25	
OUVRIER SPECIALISE (OSI)	I28	I29	I30	
-d°- O.S.2.	I36	I38	I40	
-d°- O.S.3.	I42	I46	I50	
OUVRIER QUALIFIE O.Q.I.	I50	I55	I60	
-d°- O.Q.2.	I58	I64	I70	
-d°- O.Q.3.	I69	I77	I85	
OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE O.H.Q.	I80	I90	200	
CHEF D'EQUIPE I Echel.	2I0	2I0	2I0	
-d° - 2ème Echel.	225	225	225	

A N N E X E II

ACCORDS DE MENSUALISATION

(Accord du 3I Juillet I970 et ses Avenants)

- TITRE I - Paiement au mois du salaire
(Voir Art. 2I de la Convention)

- TITRE II - Indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accidents professionnels ou non inférieurs à 90 jours (Voir Art. 28 Convention)

- TITRE III - Indemnisation des arrêts de travail pour maladie ou accident professionnels ou non supérieurs à 90 jours.

- TITRE IV - Indemnité de licenciement
(Voir Art. 29)

- TITRE V- heures pour recherche d'emploi

- TITRE VI - Capital - décès

- TITRE VII - Indemnité de départ à la retraite

CALENDRIER D'APPLICATION

MENSUALISATION

- TITRE I - I-06-74

- TITRE II - I-0I-75 après accord avec une Caisse affiliée à l'A.R.R.C.O.

- TITRE III - I-0I-75 -d°-

- TITRE IV - dès signature de la présente Convention

- TITRE V - - d°-

- TITRE VI - I-0I-75 après accord avec une Caisse Affiliée à l'A.R.R.C.O.

TITRE VII - I-0I-75 - d°-