

**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  
[www.btpmartinique.fr](http://www.btpmartinique.fr) - [contact@btpmartinique.fr](mailto:contact@btpmartinique.fr)  
[sebtam@wanadoo.fr](mailto:sebtam@wanadoo.fr)

CB (B)

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 DEMOCRA-  
TIQUE 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 :

.....

*he*

*21*

*H.*

CONVENTION COLLECTIVE

SECTION I

OBJET ET CHAMPS TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL  
D'APPLICATION

ART. 1 -

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

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

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

1°) 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 publi. en application du décret N° 47-142 du 16 Janvier 1947 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.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

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

*6. P. J. J.*

*21*

*.../...*

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

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

### SECTION III

#### SALAIRES

##### ART. 5 -

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

##### 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 assujéti 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

*Les, Dan*

*21*

*...*

Rénumération des jeunes

ART. 9 -

Abrogé

SECTION IV

MAJORATION POUR TRAVAUX PENIBLES DANGEREUX OU INSALUBRES

ART. 10 -

" 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 10% 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 10 à 25 mètres de hauteur 0,20 F/H  
au-delà de 25 mètres : prime de hauteur applicable.

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

SECTION V

ART. 11 -

MAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires, définies par l'application de la réglementation relative à la durée du travail, effectuées au delà d'une durée hebdomadaire de travail de 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..

6 h<sub>1</sub> AM - 1

3/1

.../..

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

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

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

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

#### SECTION VI

##### ART. 12 - TRAVAIL PAR POSTES SUCCESSIFS DIT PAR ROULEMENT

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

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

##### ART. 13 -

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

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

#### SECTION VII

##### ART. 14 - TRAVAIL AU RENDEMENT

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

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

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

*leg. JAY*

*31*

.../...

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

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

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

### SECTION VIII

#### JOURS FERIES - CONGES PAYES - DIVERS

##### ART. 15 -

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

b) Ce sont les suivants :

- 1er Janvier
  - Ascension
  - Lundi de Pâques
  - Lundi de Pentecôte
  - 14 Juillet
  - 15 Août
  - 1er Novembre
  - 25 Décembre
- II Novembre.....
- Payés dans les conditions prévues par la loi sur le 1er Mai

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

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

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

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

*6* *Les* *AM* *—* *1*

*31*

*.../...*



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

ART. 16 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. 17 - CHANGEMENT D'AFFECTION

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. 18 - PRIME DE SALISSURE

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

ART. 19 - PRIME D'OUTILLAGE

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

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

.../...

6 *les* *de*

*31*

—

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

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

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

I Marteau	I Crayon
I Scie hégoïne	I pince à décoffrer de 60 cm
I Equerre	I Vilbrequin ( avec mèches de 8,10,12)
I Cordeau	I Ciseau ( 3 cm -1cm5)
Imètre double	I bédane (13m/m)
I Hachette	I tournevis

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

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

I Niveau	I boîte tamponnoir
I Rabet	I Maillet
I galère	I Passe-partout
I varlope	I queue de rat
2 Ciseaux ( 6m/m 25 m/m)	I Lime tiers point à affûter
I Série de mèches (6, 14, 16, 22)	I fausse coupe
I Rape	

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 1,5 heure de S.M.I.C.; étant entendu que toute revalorisation du S.M.I.C. entraîne la revalorisation de la prime de panier.

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

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

6 Le AM

31

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 possible de 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 174 heures.

Pour les horaires hebdomadaires de travail supérieurs à 40 heures un coefficient de majoration tenant compte du nombre des heures supplémentaires compris dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence, et des pourcentages de majoration correspondants, sera appliqué au résultat de la multiplication du taux horaire du salaire effectif de l'ouvrier par 174 heures.

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 :

1°) la rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au delà de l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes, conformément à la réglementation en vigueur.

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

.../... h

ART. 21 d) ..

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

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

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

Parmi les heures de travail non effectuées,, seront indemnisées

- les heures perdues par suite de chômage-intempérie, conformément à la réglementation en vigueur.

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

ART. 21 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	horaire mensuel correspondant
	pour heures supplémentaires	
40	-	174
41	1,032	179
42	1,063	183
43	1,094	187
44	1,125	192
45	1,157	196
46	1,188	200
47	1,219	205
48	1,25	209
49	1,288	214
50	1,325	218 h

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

ART. 21 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.

.../.

6 fig. 



11

- 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.

.../...

*[Handwritten signatures and marks]*

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

#### 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 (1) 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.

h



- 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 ~~de dix~~ <sup>de dix</sup> jours, 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'intéressé.

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

#### 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'intéressé au chef d'entreprise ou à son représentant. La justification de la maladie par certificat médical pourra être exigée.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'ouvrier bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui 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 la fin de ce chantier, accepter tout autre emploi équivalent à salaire égal qui pourra lui être offert.

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

ART. 28à)

1°) 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.

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

3°) 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)

1°) 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 régime d'indemnisation en fonction de l'absentéisme constaté.

ART. 28 d)

1°) 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 100 % du salaire de l'intéressé, pendant 45 jours à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 28 c) ci-dessus,

- Jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé; après ces 45 jours et jusqu'au 90<sup>e</sup> jour inclus de l'arrêt de travail,

- Toutefois, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 1975, les indisponibilités dues à un accident ou une maladie couvertes par la législation des accidents du travail et maladies professionnelles donneront lieu à indemnisation jusqu'à concurrence de 100% du salaire de l'intéressé, à partir de l'expiration du délai déterminé à l'article 28 c) ci-dessus et jusqu'au 90<sup>e</sup> jour inclus de l'arrêt de travail.

2°) L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30<sup>e</sup> du dernier salaire mensuel précédent l'arrêt de travail, pour chaque jour ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération 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.

*Le Directeur*

*21*

*11*

2°) En cas de licenciement pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident, l'indemnité sera versée, dans les conditions prévues, ci-dessus, à l'intéressé jusqu'à son rétablissement si celui-ci a lieu avant la fin de la période d'indemnisation 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 1er Janvier 1975 de verser elles-mêmes à leurs ouvriers remplissant les conditions prévues à l'article 28 a) ci-dessus le montant des indemnités complémentaires des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

ART. 29 LICENCIEMENT OU DEPART VOLONTAIRE

En cas de licenciement ou de départ volontaire de l'ouvrier l'employeur est tenu de lui délivrer un 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 1949.

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 10 et 15 ans
- Trois mois à partir de 15 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 où le réembauchage s'effectue à la demande du patron.

*Luc Day*

*7/1*

*7*

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 1er Mai 1945, 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. 16 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 10%



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 intéressés et affiché visiblement par les soins de l'employeur au siège de l'entreprise et sur les lieux où travaillent plus de dix ouvriers.

Les conditions générales actuelles de la profession ont conduit à adopter, dans la grande majorité des entreprises un horaire de travail correspondant à la répartition des 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. 31 REPOS HEBDOMADAIRE ( Abrogé)

../..

1

*[Handwritten signature and initials]*

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 1973 relatif à l'application, dans les D.O.M., de la loi du 16 Juillet 1971 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 corvées ou d'entretien de faible importance l'employeur s'efforcera d'obtenir du client un local ou un placard que les ouvriers pourront utiliser comme vestiaire.

SECTION XVI

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'intéressé, quelque soit son horaire de travail, seront accordées aux travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise pour :

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

SECTION XVII

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,

*[Handwritten signatures and marks]* .../...

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

Les dispositions de la présente convention, de ses additifs et avenants remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existant moins avantageuses ou équivalentes pour les travailleurs qui/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 articles 39 et 40 ci-après et à attendre, soit d'avoir été informées des décisions ou suggestions de la Commission saisie, soit l'expiration d'un délai de cinq jours francs à dater du premier jour où la Commission s'est réunie, avant toute grève ou lock-out.

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



- 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 présente.

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

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

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

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*



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. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les Organisations signataires.

ART. 43 - Sans préjudice de l'application de la loi du 23 Décembre 1972 garantissant un minimum de ressources à l'ouvrier, au cas où les circonstances imposeraient à l'employeur une diminution provisoire du volume du travail entraînant des suspensions d'emploi, l'employeur tiendra compte des qualités professionnelles; de l'ancienneté de Service dans l'établissement et des charges de famille.

Seront suspendus en premier lieu, les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles. A égalité d'aptitudes 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'intérieur de chaque entreprise, des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des délégués du personnel et des Organisations Syndicales pour leurs Communications.

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

ART. 45

Les dispositions de la présente convention et de ses Avenants annulent celles de la Convention résultant de l'Accord du 1er Mars 1967 et de ses Avenants.

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

*Luc [Signature]*

.../..4



ANNEXE I

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

CLASSIFICATION	MARS 73	JUIL74	JUIL75	OBS
OUVRIER MANOEUVRE (OM)	-	125	125	
OUVRIER SPECIALISE (OSI)	128	129	130	
-d°- O.S.2.	136	138	140	
-d°- O.S.3.	142	146	150	
OUVRIER QUALIFIE O.Q.1.	150	155	160	
-d°- O.Q.2.	158	164	170	
-d°- O.Q.3.	169	177	185	
OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE O.H.Q.	180	190	200	
CHEF D'EQUIPE I Echel.	210	210	210	
-d° - 2ème Echel.	225	225	225	

31

\*

*for day*

k

A N N E X E    I I

ACCORDS DE MENSUALISATION

( Accord du 31 Juillet 1970 et ses Avenants)

- TITRE I - Paiement au mois du salaire  
( Voir Art. 21 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-01-75 après accord avec une Caisse affiliée  
à l'A.R.R.C.O.
- TITRE III - I-01-75 - d°-
- TITRE IV - dès signature de la présente Convention
- TITRE V - - d°-
- TITRE VI - I-01-75 après accord avec une Caisse Affiliée à  
l'A.R.R.C.O.
- TITRE VII - I-01-75 - d°-

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

A N N E X E . I I I

RETRAITE

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

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

-----

*pe. May*

*51*

*17*

## A V E N A N T n° 1

A LA CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DE BÂTIMENT, TRAVAUX PUBLICS  
ET ANNEXES DE LA MARTINIQUE DU 28 DECEMBRE 1973 PORTANT INSTITUTION D'UNE  
PRIME DE TRANSPORT

CONCLU ENTRE :

Le Syndicat des Entrepreneurs en Bâtiment, Travaux Publics et annexes  
de la Martinique, la Chambre Syndicale des Artisans du Bâtiment, le Syndicat  
des Artisans Maçons et Métriers unifiés, le Syndicat Interprofessionnel  
des Artisans et des Petites Entreprises

d'une part, et

La Confédération Générale du Travail de la Martinique  
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens  
La Centrale Syndicale des Travailleurs Martiniquais  
La Confédération Française démocratique du Travail

d'autre part.

Article 1er -

Il est accordé une prime de transport mensuelle et forfaitaire  
d'un montant fixé pendant un an à 50 F.

Les parties conviennent de reprendre les négociations le 1er mars 1978  
pour révision de ce montant.

Article 2 -

Le présent avenant prenant effet au 1er Mars fera l'objet d'un dépôt  
au Greffe du Tribunal d'Instance de Fort-de-France et d'une demande d'exé-  
cution dans les conditions fixées par les articles L 132-8 et L 133-10 du  
Code du Travail.

Fait à Fort-de-France, le 9 mars 1978.

Syndicat des Entrepreneurs du  
Bâtiment Travaux Publics et  
Annexes de la Martinique

G S A B

Syndicat C G T M

S A M M C

Syndicat C S T M

S I A P E B

Syndicat C F T C

Syndicat C F D T

AVENANT N° 2

A LA CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS, ET ANNEXES DE LA MARTINIQUE DU 28 DECEMBRE 1973 PORTANT INSTITUTION D'UNE PRIME D'ANCIENNETE

CONCLU ENTRE :

Le Syndicat des Entrepreneurs en Bâtiment, Travaux Publics et annexes de la Martinique, la Chambre Syndicale des Artisans du Bâtiment, le Syndicat des Artisans, laçon et métiers connexes, le Syndicat Interprofessionnel des Artisans et Petites Entreprises

d'une part, et

La Confédération Générale du Travail de la Martinique  
La Confédération Française des Travailleurs Carétiens  
La Centrale Syndicale des Travailleurs Martiniquais  
La Confédération Française démocratique du Travail

d'autre part.

Article 1er -

Il est accordé une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de l'0 2 3 et bloquée pendant un an suivant la grille :

2 ans.....	1 %	14 centimes de l'heure
plus de 3 ans .....	2 %	28 centimes de l'heure
plus de 6 ans.....	3 %	41 centimes de l'heure
plus de 9 ans.....	4 %	55 centimes de l'heure

Les parties conviennent de reprendre les négociations le 1er mars 1978.

Article 2 -

Le présent avenant, qui prend effet au 1er mars, fera l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal d'Instance de Fort-de-France et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L 132-8 et L 133-10 du Code du Travail.

Fait à Fort-de-France, le 9 mars 1978.

Syndicat des Entrepreneurs du Bâtiment, Travaux Publics et annexes de la Martinique

Syndicat C.G.T.M

C.S.A.B.

Syndicat C.F.T.C.

S.A.M.C.O.

Syndicat C.S.A.M.

S.L.A.P.E.N.

Syndicat C.F.D.T.

/

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

Entre le S.E.B.T.P.A.M. (Syndicat des Entrepreneurs en Bâtiment,  
Travaux Publics et Annexes de la Martinique)

d'une part

Les Syndicats C.G.T.M - C.F.T.C. - C.S.T.M. - C.D.M.T.

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

1°) Journée du 22 mai

La journée du 22 mai sera chômée non payée pour l'année 1980.

La journée du 22 mai sera chômée et payée à partir de 1981.

2°) Calendrier :

Il a été convenu que des réunions systématiques auront lieu à dates fixes entre les partenaires sociaux soussignés et le S.E.B.T.P.A.M. soit :

- le 1er mars
- le 1er septembre
- le 1er novembre

afin de discuter des problèmes ou revendications et notamment des salaires.

En conséquence les salaires seront augmentés 3 fois par an, les augmentations résultant des réunions de mars et septembre seront des augmentations à valoir sur celles de l'année en cours qui sera soldée lors de la réunion de novembre.

C'est à dire que l'augmentation soldant l'année sera calculée à partir du 1er janvier de la même année déduction faite des augmentations accordées en mars et septembre.

Pour l'année 1980, la réunion de mars ne pouvant avoir lieu, la présente réunion la remplace.

.../...



.../...

3°) Salaires

Les salaires en vigueur au 1er janvier 1980 seront majorés de 7 % à compter du 1er mai 1980. Cette augmentation étant à valoir sur l'augmentation totale de l'année.

La grille des salaires devient :

- Ouvrier Manoeuvre	14,17
- Ouvrier Spécialisé 1	14,70
- Ouvrier Spécialisé 2	15,85
- Ouvrier Spécialisé 3	16,98
- Ouvrier Qualifié 1	18,13
- Ouvrier Qualifié 2	19,27
- Ouvrier Qualifié 3	20,93
- Ouvrier Hautement Qualifié	22,66
- Chef d'Equipe 1	23,78
- Chef d'Equipe 2	25,49

4°) Tout protocole plus avantageux reste valable

5°) L'extension de cet accord sera demandé au Ministère du Travail

6°) Cet accord sera déposé au greffe du Tribunal de Fort de France

Fort de France, le 13 mai 1980.

S.E.B.T.P.A.M.

C.G.T.M.

C.F.T.C.

C.S.T.M.

C.D.M.T.



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

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

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

Article 1er:

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

Article 2:

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

- charger la C.M.G.R.R., ou à défaut tout autre organisme approprié, du recouvrement des cotisations qui lui sont dues dans le département de la Martinique, de même que l'information de ses ressortissants dans ce même département,

- conserver aux ressources financières ainsi recouvrées une affectation en priorité locale.

Article 3:

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

Pour le SEBTPAM:



Pour le SIAPEB:



Pour la C.G.T.M.:

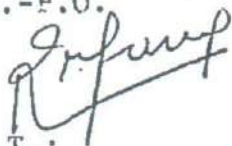


Pour la C.F.T.C.:

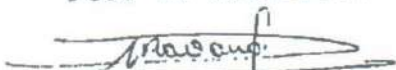


X.P6GX1LX1CX1K1XX1K


Pour la C.G.T.-F.O.



Pour la C.D.M.T.:



Et enregistré le 17 Avril 1982  
sous le n° 67/82



PROTOCOLE D'ACCORD DU 12 MARS 1982

portant avenant n°4 à la convention collective du B.T.P. et annexes de la Martinique.

Objet: Application de l'ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982.

Entre

Le Syndicat des Entrepreneurs en Bâtiment, Travaux Publics et Annexes de Martinique (SEBTPAM),

Le Syndicat Interprofessionnel des Artisans et Petites Entreprises du Bâtiment (SIAPEB),

d'une part,

Et

La Confédération Générale du Travail de la Martinique (C.G.T.M.),

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),

La Centrale Syndicale des Travailleurs Martiniquais (C.S.T.M.),

La Centrale Démocratique Martiniquaise des Travailleurs (C.D.M.T.),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit:

Article 1 - La durée effective normale du travail des salariés du Bâtiment, des Travaux Publics et Annexes de la Martinique sera de 39 heures par semaine, payées 40 heures.

Article 2 - L'organisation de l'horaire de travail sera négocié dans chaque entreprise avec les représentants du personnel.

Toutefois, le bénéfice de la réduction du temps de travail hebdomadaire d'une heure ne pourra être fractionné qu'une fois.



Article 3 - L'article 16 de la convention collective du B.T.P. afférent aux congés payés et prime de vacances est annulé et remplacé par l'article ci-dessous:

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

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

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

Ce régime est applicable aux travailleurs présents dans l'entreprise au 1er février 1982 ou recrutés après cette date.

Une prime de vacances, égale à 30% du montant de l'indemnité de congé, calculée sur un plafond de 24 jours ouvrables et afférente à la période de référence sera servie aux ayants droit ci-dessus mentionnés.

Article 4 - Dans tous les articles de la convention collective se référant à la durée hebdomadaire du travail, la mention 40 heures sera remplacée par la mention 39 heures. En conséquence, la première colonne du tableau figurant à l'article 21-e devient 39, 40, 41, etc...

Article 5 - Tout accord plus avantageux reste acquis.

Article 6 - L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

Article 7 - Le présent protocole sera déposé à la Direction Départementale du Travail.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten initials: FS OG]*

*[Handwritten initials: 12, 15]*

Fait à Fort de France, le 12 mars 1982

Le SEBTPAM: *[Signature]* *[Signature]*

Le SIAPEB: *[Signature]*

La C.G.T.M.: *[Signature]* *[Signature]*  
VERHOESEL -  
*[Signature]*  
MICHAEL -

La C.F.T.C.: *[Signature]* *[Signature]*

La C.S.T.M.: Felix Soquet *[Signature]*

DAVID MARIE-SAINTE  
*[Signature]*

La C.D.M.T.: MAACHUS *[Signature]*

M BEAUBRUN  
*[Signature]*

PROTOCOLE D'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 1984

Portant avenant à la Convention Collective du Bâtiment, Travaux Publics et Annexés de la MARTINIQUE

Objet : Salaires ouvriers de 1984

Entre :

- [Signature]*
- le Syndicat des Entrepreneurs en Bâtiment, Travaux Publics et Annexés de la Martinique (SEBTPAM)
  - le Syndicat Interprofessionnel des Artisans et Petites Entreprises du Bâtiment (SIAPEB)
  - la Chambre Syndicale des Artisans du Bâtiment (CSAB)
  - le Syndicat des Artisans Professionnels de la Maçonnerie et des Métiers Connexes (SAPMMC)

d'une part et,

- [Signature]*
- la Confédération Générale du Travail de la Martinique (CGTM)
  - la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
  - la Centrale Démocratique Martiniquaise des Travailleurs (CDMT)
  - la Centrale Syndicale des Travailleurs Martiniquais (CSTM)
  - l'Union Générale des Travailleurs de Martinique-Industrie et Annexés (UGTM-IA)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - SALAIRES

Les salaires en vigueur au 1er novembre 1983 sont majorés de 8,5 % au 1er novembre 1984.

CDMT dont : - 1 % à titre de rattrapage des salaires pour 1983  
- 7,5 % pour le solde de l'année 1984

*[Signature]*



ARTICLE 2 - GRILLE DES SALAIRES

En application du protocole d'accord du 12 mars 1982 :

a) La grille des salaires sera désormais établie, par référence à une durée effective de travail hebdomadaire de 39 heures, à 39 heures payées 39.

b) Pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures le montant du salaire mensuel de base, pour une qualification donnée, sera déterminé en multipliant le taux horaire effectif de la qualification par 169.

c) A partir du 1er novembre 1984, la grille des salaires s'établit comme suit :

O.M.	23,93
O.S.1.	24,82
O.S.2.	26,74
O.S.3.	28,65
O.Q.1.	30,61
O.Q.2.	32,53
O.Q.3.	35,33
O.H.Q.	38,27
C.E.1.	40,14
C.E.2.	43,03

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'CET', 'CITE', 'C.E.', '31/11/84', and 'D.M.T']*

ARTICLE 3 - L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

ARTICLE 4 - Les parties conviennent de se rencontrer le 5 mars 1985 à 9 heures au Centre Patronal.

Fait à Fort-de-France, le 19 novembre 1984

SEBTPAM Serge JEAN-JOSEPH

*[Large handwritten signature on the right side of the page]*

*[Handwritten signature at the bottom left]*

**AVENANT DU 8 AVRIL 1987  
A LA CONVENTION COLLECTIVE  
DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE**

Entre le SEBTPAM, le SIAPEB d'une part  
et l'Intersyndicale CGTM, CSTM, CDMT d'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PREMIEREMENT :**

L'article 29a de la Convention est modifié comme suit :

"Indemnité 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 :

- 50 % de mois jusqu'à 3 (trois) ans d'ancienneté
- A partir de 3 (trois) ans d'ancienneté :
  - . soit un forfait de 75 % de mois
  - . soit 22 % de mois par année d'ancienneté.

La formule la plus avantageuse sera acquise au salarié.  
En cas de réembauchage dans l'entreprise, les périodes d'ancienneté ayant donné lieu à indemnité de licenciement seront annulées sauf dans le cas où le réembauchage s'effectue à la demande du patron."

**DEUXIEMEMENT :**

L'article 29d est modifié comme suit :

"En cas de licenciement d'un ouvrier âgé de 45 (quarante cinq) ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement tel qu'il résulte des articles 29a modifié, 29b et 29c sera majoré de :

- 10 % s'il a moins de 15 ans d'ancienneté
- 15 % s'il a plus de 15 ans d'ancienneté."

**TROISIEMEMENT :**

Tout protocole plus avantageux reste valable.

**QUATRIEMEMENT :**

Aucune sanction pour fait de grève ne sera prise.

**CINQUIEMEMENT :**

La reprise du travail aura lieu le 9 avril 1987.

**SIXIEMEMENT :**

L'extension du présent avenant sera demandée au Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi.

SEPTIEMEMENT :

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Martinique.

Fait à Fort-de-France, le 8 avril 1987

SEBTPAM

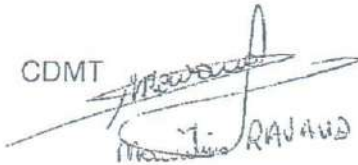


CGTM



BERNARD SEUC

CDMT



J. RAVAUD

SIAPEB



ARNOUX

CSTM



D. MARIE-SANTIE

AVENANT DU 9 JUIN 1988

Modifiant l'avenant n° 2 du 9 mars 1978 de la Convention Collective des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics de Martinique.

Entre :

- La Confédération Générale du Travail de la Martinique
- La Centrale Démocratique Martiniquaise des Travailleurs
- La Centrale Syndicale des Travailleurs Martiniquais
- L'Union Générale des Travailleurs de Martinique

d'une part, et

- Le Syndicat des Entrepreneurs en Bâtiment, Travaux Publics et Annexes de la Martinique
- La ~~Chambre Syndicale des Artisans~~ du Bâtiment
- Le Syndicat des Artisans Maçons et Métiers Connexes
- Le Syndicat Interprofessionnel des Artisans et Petites Entreprises du Bâtiment

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Il est accordé une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de l'OQ2, selon les taux suivants :

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

Article 2 - Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail.

Article 3 - L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

Fait à Fort-de-France, le 9 juin 1988

SEBTPAM



CSAB



SAMMC

SIAPEB



CGTM



CDMT



CSTM



UGTM



AVENANT DU 20 JANVIER 1989  
A LA CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS  
DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DE LA MARTINIQUE  
RELATIF À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE INTEMPÉRIES

PREAMBULE

Le régime d'indemnisation du chômage intempéries défini par le présent avenant à la convention collective des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics de la Martinique, sera mis en vigueur aux conditions générales suivantes :

ART. 1 -

Les dispositions du présent protocole sont transitoires. Les parties signataires conviennent de demander aux autorités compétentes l'ouverture de négociations pour la mise en place d'un régime adapté aux spécificités locales. Les contacts nécessaires seront pris à l'initiative de la partie patronale.

ART. 2 -

Les parties signataires demandent au Ministre du Travail une dérogation provisoire à l'article L731-9 du Code du Travail et à la réglementation qui fixe les modalités d'application dudit article.

ART. 3 -

Le présent protocole sera applicable dès notification de l'agrément du Ministre du Travail.



I - ENTREPRISES ASSUJETTIES

ART. 4 -

Conformément aux art. L731-1 et R731-1 du Code du Travail, le régime d'indemnisation du chômage intempéries s'applique aux activités professionnelles suivantes :

- 330 - Entreprise du Bâtiment et de Travaux Publics (s.a.i.)  
Entreprise Générale de Bâtiment
- 331 - Entreprise de Maçonnerie, de Plâterie, de Travaux en ciment, Béton, Béton Armé pour le Bâtiment, Entreprise de Terrassement et de Démolition pour le Bâtiment
- 332 - Charpente en Bois, Menuiserie du Bâtiment, Pose (associée ou non à la fabrication), à l'exclusion des entreprises de fabrication de décors de théâtre
- 333 - Couverture, Plomberie
- 334 - Serrurerie de Bâtiment, Petite Charpente en Fer, Menuiserie Métallique, Ferronnerie pour le Bâtiment, Clôtures Métalliques (fabrication et pose associées ou pose seulement)
- 335 - Fumisterie de Bâtiment, Ramonage, Installations de chauffage et de production d'eau chaude (à l'exclusion d'installation de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation)
- 336 - Peinture de Bâtiment, Décoration (à l'exclusion de pose de linoléum de lincrusta, autres revêtements plastiques et installations diverses
- 337.03 - Pose d'Enseignes, Stores
- 338 - Construction Métallique pour le Bâtiment, les Travaux Publics et le Génie Civil (fabrication et pose associées ou pose seulement)
- 34 - Travaux Publics (à l'exclusion des installations thermiques industrielles, de la construction de chambres froides).

Sont également assujetties les carrières à ciel ouvert extrayant des matériaux destinés au Bâtiment et aux Travaux Publics et qui sont directement exploitées par les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.



II - DEFINITION DES INTEMPERIES

ART. 5 -

Sont considérées comme des intempéries au sens de l'art. L731-2 du Code du Travail, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent effectivement l'accomplissement du travail dangereux ou impossible, eu égard soit à la santé ou à la sécurité des travailleurs, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

Il est précisé que :

a) La pluie, les inondations et le grand vent ne sont des intempéries au sens de la loi que dans les cas où elles rendent tout travail réellement impossible ou dangereux sur le chantier même. De plus, l'intempérie doit constituer la cause directe de l'arrêt des travaux. Il en résulte notamment

. que l'arrêt d'un chantier dû à un défaut d'approvisionnement en matériaux ne donne pas lieu à indemnisation, même si le défaut d'approvisionnement est causé par les intempéries ;

. que les salariés qui ne peuvent se rendre sur leur lieu de travail du fait d'intempéries n'ont pas droit à indemnisation parce qu'ils se trouvent alors dans le même cas que les travailleurs des autres professions.

b) L'arrêt de travail doit être inévitable et il doit être impossible à l'entreprise de procurer une occupation de remplacement aux ouvriers.

c) Les sinistres ou catastrophes naturelles frappant l'ensemble des activités économiques du département et les suspensions d'activité décidées par l'autorité publique en raison des conditions climatiques spécifiques aux régions tropicales ne donnent pas lieu à indemnisation.



h



### III - OUVERTURE DU DROIT A INDEMNISATION

#### ART. 6 -

a) Pour bénéficier de l'indemnisation, le travailleur doit justifier avoir accompli au cours des deux mois précédant l'arrêt de travail un minimum de 200 heures de travail dans une ou plusieurs des entreprises visées à l'article 4 du présent protocole.

b) Pour le calcul du minimum de 200 heures pendant les deux mois précédant l'arrêt, les périodes suivantes sont assimilées à un temps de travail effectif :

- chômage intempéries
- congés payés
- accident du travail et maladies professionnelles
- stage de formation professionnelle.

c) Ne sont pas prises en compte pour le calcul du minimum de 200 heures pendant les deux mois précédant l'arrêt, les périodes suivantes :

- chômage complet
- grève
- travaux exécutés par du personnel détaché par des entreprises de travail temporaire.

d) Sont neutralisées pour le calcul du minimum de 200 heures, les périodes suivantes :

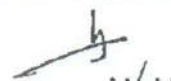
- service militaire
- maladie non professionnelle
- arrêts définis à l'article 5 c).

e) Le travailleur présent dans l'entreprise depuis moins de deux mois devra présenter à l'employeur le (ou les) certificat de travail délivré par l'entreprise (ou les) qui l'occupait précédemment.

#### ART. 7 -

Le droit à indemnisation est ouvert :

- aux salariés présents sur le chantier au moment de l'arrêt de travail
- aux salariés dont l'absence est justifiée (maladie, accident du travail, congé, autorisation exceptionnelle), seulement à partir du jour où ils doivent reprendre le travail.



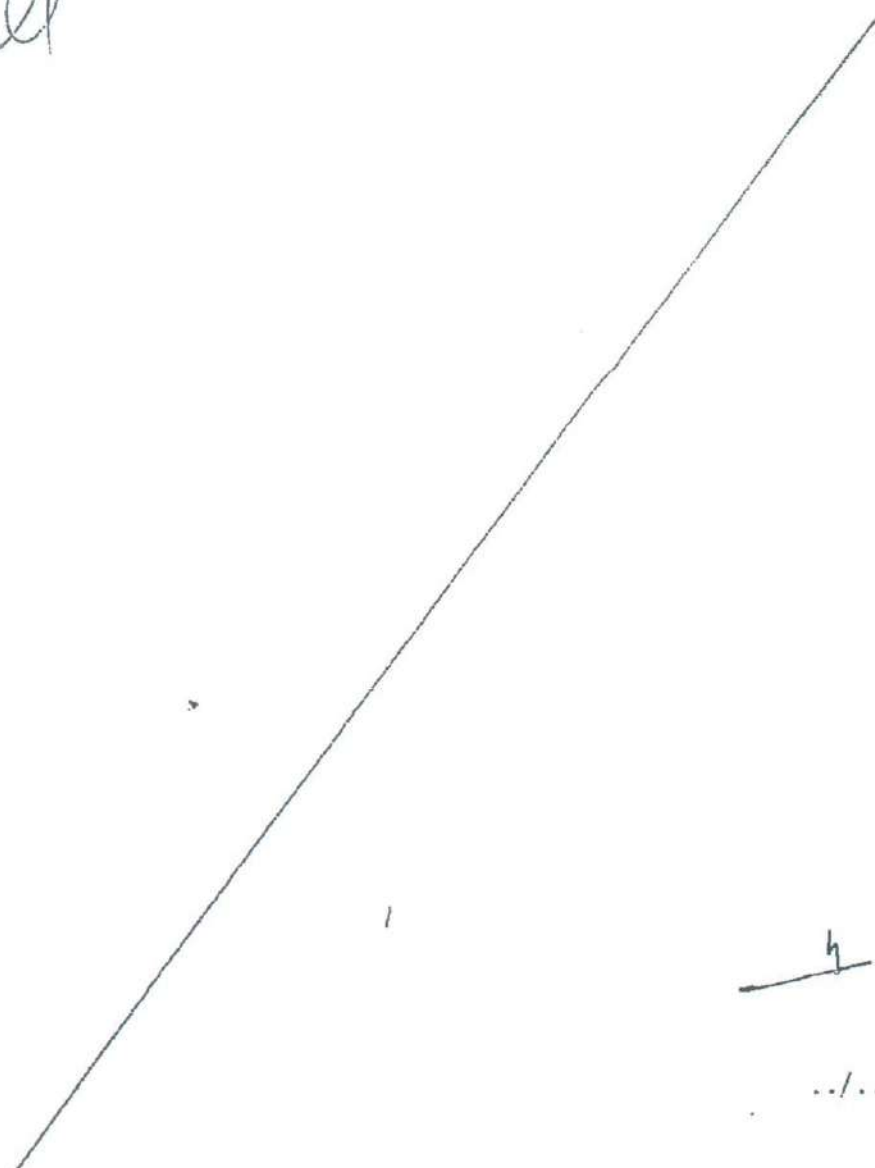
.../...

ART. 8 - Cas particuliers

a) Les salariés en cours d'embauche sont indemnisés s'ils ont fait, avant l'arrêt de travail, l'objet d'une convocation pour une date précise et sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises. L'indemnisation est acquise à partir du jour fixé par la convocation.

b) Les droits à indemnisation sont acquis pendant la période de préavis effectué. Ils prennent fin au dernier jour fixé par le délai-congé.

c) Sauf en cas de faute grave ou d'arrêt des travaux par le Maître de l'oeuvre, dans les chantiers de travaux publics, aucune procédure de licenciement ne pourra être entamée pendant une période de chômage intempéries. Cette interdiction ne concerne pas les salariés licenciés avant l'arrêt de travail et dont le contrat prend fin pendant la période de chômage intempéries.



.../...

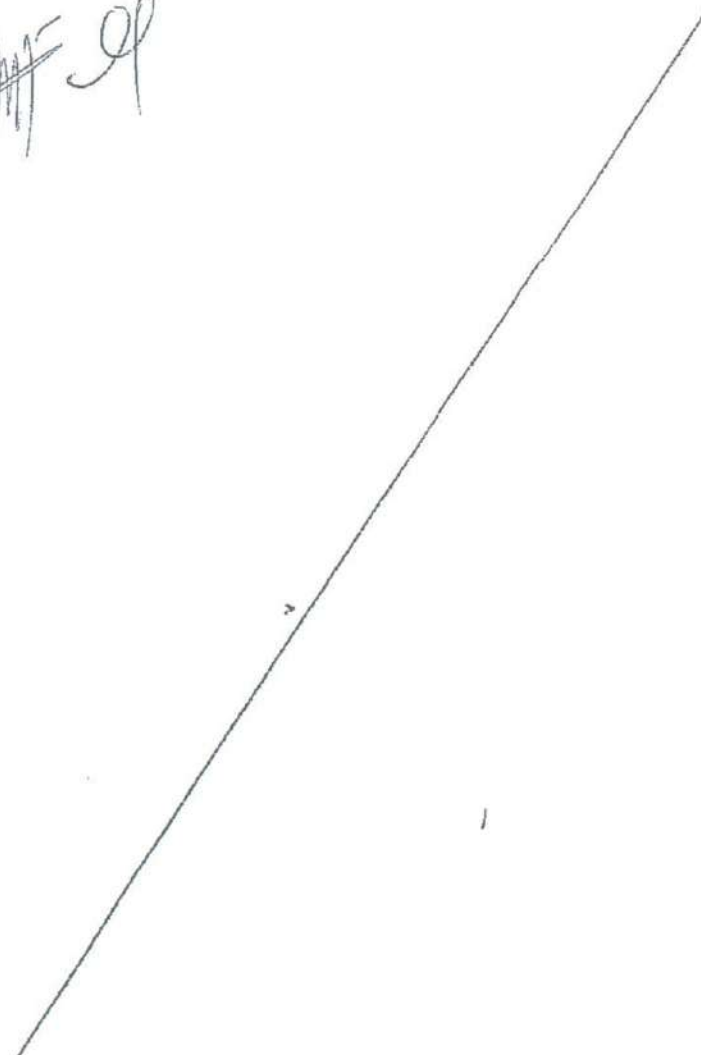
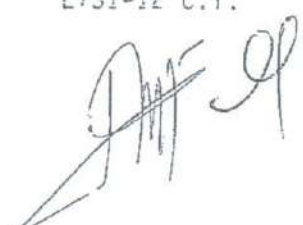
IV - TRAVAUX DE REMPLACEMENT

ART. 9 -

a) Les travailleurs sont tenus de rester à la disposition de l'entreprise qui les employait au moment de l'arrêt de travail pendant toute la période de l'inactivité du chantier. Ils perdent leurs droits à l'indemnisation au cas où ils refusent d'exécuter les travaux qui leur sont demandés par leur entreprise.

En contrepartie, l'employeur doit maintenir pendant la durée des travaux de remplacement le salaire perçu avant l'arrêt de travail et les heures ainsi rémunérées sont défalquées des heures chômées donnant lieu à indemnisation.

b) Les travailleurs que leur employeur ne peut utiliser peuvent être mis à la disposition des collectivités publiques pour l'exécution de travaux d'intérêt général, selon les modalités prévues à l'article L731-12 C.T.



V - MONTANT DE L'INDEMNITE

ART. 10 -

a) L'indemnité de chômage intempéries est due pour chaque heure perdue à partir de la deuxième au cours d'une même semaine. Toutefois, au cas où l'arrêt se poursuit sans interruption au delà de la semaine, le délai de carence ne sera retenu qu'une fois au début de la période d'arrêt.

b) Les heures perdues sont indemnisables sur la base de l'horaire fixé dans l'entreprise, dans la limite des huit premières heures de la journée et de 39 heures par semaine.

Les arrêts isolés inférieurs à une heure ne sont pas indemnisés.

Le nombre maximum d'indemnités journalières dans la limite de l'année civile est fixé à 55.

ART. 11 -

Le salaire horaire pris comme base de calcul de l'indemnité est le salaire horaire perçu par le travailleur à la veille de l'arrêt de travail, y compris les primes accessoires du salaire et les primes de rendement, à l'exclusion des primes représentatives de frais ou de risques et de majorations pour heures supplémentaires.

Le salaire retenu comme base de calcul de l'indemnité ne doit pas dépasser le plafond horaire en vigueur pour le calcul des cotisations de sécurité sociale majoré de 20 %.

ART. 12 -

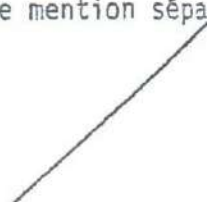
Le montant de l'indemnité est égal aux trois quarts du salaire retenu comme base multiplié par le nombre d'heures indemnisables. Tout accord accord plus avantageux demeure acquis.

ART. 13 -

L'indemnité de chômage intempéries est payée au travailleur par l'entreprise qui l'emploie dans les mêmes conditions de lieu et de temps que le salaire.

Elle doit être versée à chaque paye même si la période d'interruption pour intempéries est en cours.

Elle fera l'objet d'une mention séparée sur les livres de paye et bulletins de salaires.



h .../...

ART. 14 -

L'indemnité de chômage intempéries ne peut être allouée aux travailleurs momentanément inaptes. Elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières d'accident du travail, de maladie, des assurances sociales, de congés payés et de chômage.

Elle cesse d'être due dans le cas où le travailleur exerce une autre activité salariée pendant la période d'arrêt de travail.



4

.../...

VI - PROCEDURE D'ARRET ET DE REPRISE DU TRAVAIL : CONTROLE

ART. 15 -

L'arrêt du travail en cas d'intempéries est décidé par l'entrepreneur ou par son représentant sur le chantier après consultation des délégués du personnel.

La date de la reprise du travail est décidée par l'entrepreneur ou son représentant sur le chantier. Elle est portée à la connaissance des travailleurs par un avis affiché au siège ou bureau de l'entreprise ou à l'entrée du chantier.

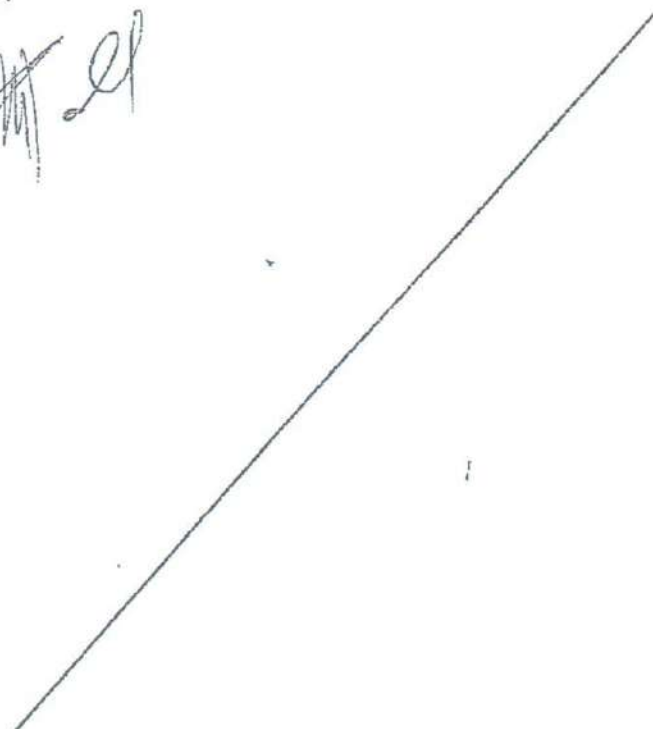
ART. 16 -

Une déclaration signée du chef d'entreprise ou de son représentant et de délégués du personnel est adressée dans les 48 heures suivant l'interruption à l'inspecteur du travail et à la caisse de congés payés du bâtiment et des travaux publics.

Cette déclaration mentionne :

- l'identité de l'entreprise et du chantier
- les causes de l'arrêt
- le nombre de salariés concernés.

La reprise du travail doit être déclarée dans le mois qui suit, par un document signé du chef d'entreprise ou son représentant et comportant le nombre d'heures indemnisées et le montant de l'indemnité servie par salarié.

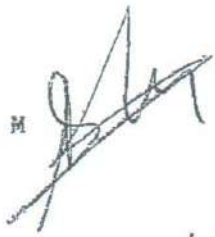


ART. 17 -

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

Fort-de-France, le 20 janvier 1989

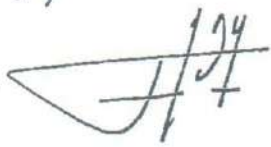
S E B T P A M



C S T M



S I A P E B



C G T M

S A P M M C

C F T C

C S A B

C D M T

U G T M - I A

**AVENANT DU 20 OCTOBRE 1989  
A LA CONVENTION COLLECTIVE  
DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE**

Entre l'intersyndicale des ouvriers du BTP (CGTM, CSTM, CDMT, CFTC)

et l'Union Patronale du BTP de Martinique (SEBTPAM, SIAPEB, CSAB, SAPMMC)

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 - Les salaires en vigueur au 1er janvier 1989 sont majorés de 3 % à compter du 1er octobre 1989.

Article 2 - A compter du 1er octobre 1989, la grille des salaires s'établit comme suit :

OM :	28.93
OS1 :	29.99
OS2 :	32.31
OS3 :	34.63
OQ1 :	36.99
OQ2 :	39.32
OQ3 :	42.69
OHQ :	46.26
CE1 :	48.50
CE2 :	51.99

Article 3 - PRIME DE TRANSPORT - A compter du 1er octobre 1989, la prime de transport est portée à 170 francs.

Article 4 - CONGES D'ANCIENNETE - Les ouvriers des entreprises de bâtiment et des travaux publics bénéficieront de jours de congés d'ancienneté indemnisés dans les conditions déterminées ci-dessous, s'ils justifient à la fin de l'année de référence d'un nombre d'années de services continus ou non dans la même entreprise soumise au régime des congés payés dans le bâtiment et les travaux publics prévu par les articles D732-1 à 10 du Code du Travail, soit :

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

Ces jours de congés d'ancienneté seront pris en cours d'année, de préférence en période de moindre activité, sans être accolés au congé principal. Cette période est déterminée après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. L'indemnité sera versée par la Caisse Régionale de Congés Payés du Bâtiment et des Travaux Publics des Antilles-Guyane.

*el*

*...*  
*HR*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



Article 5 - L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

Article 6 - Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Fait à Fort-de-France, le 20 octobre 1989

SEBTPAM

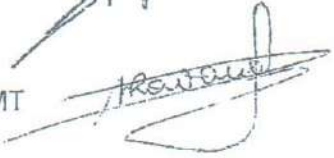
CSTM

CDMT

UGTM-IA



 D. MARIE-SAINTE





SIAPEB

  
Maximilien Royer CFTC  


CGTM



## CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

Entre l'Intersyndicale du BTP, composée de :

- la Confédération Générale du Travail de Martinique (CGTM)
- la Centrale Syndicale des Travailleurs Martiniquais (CSTM)
- la Centrale Martiniquaise Démocratique des Travailleurs (CDMT)
- la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
- l'Union Générale des Travailleurs Martiniquais (UGTM-IA)

d'une part,

et

l'union Patronale du BTP de Martinique, représentée par :

- le Syndicat des Entrepreneurs en Bâtiment, Travaux Publics et Annexes de Martinique (SEBTPAM)
- le Syndicat Interprofessionnel des Artisans et Petites Entreprises du Bâtiment (SIAPEB)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 - MARTEAU PIQUEUR

L'article 10 de la Convention Collective est modifié comme suit :

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

### Article 2 - PRIME DE HAUTEUR

Les conditions d'attribution de la prime de hauteur prévue à l'article 10 de la Convention Collective seront modifiées comme suit :

La prime sera calculée sur le salaire horaire conventionnel de l'OQ2, selon les taux suivants :

- 5 % de 16 à 25 m
- 10 % de 25 à 35 m
- 15 % de 35 à 45 m
- 20 % au delà.

### Article 3 - SALAIRES

A compter du 1er juin 1991, les salaires en vigueur au 1er janvier 1991 sont majorés de 2 %, à valoir sur les augmentations de 1991

Article 4 - En conséquence, la grille conventionnelle s'établit comme suit au 1er juin 1991.



OM	30.99
OS1	32.12
OS2	34.61
OS3	37.09
OQ1	39.62
OQ2	42.12
OQ3	45.72
OHQ	49.54
CE1	51.94
CE2	55.68



Article 5 - Les parties conviennent de se retrouver le Mardi 1er octobre 1991

Article 6 - L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail.

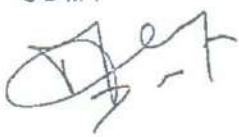
Fait à Fort-de-France, le 26 juin 1991

CSTM D. MARIE-SAINTE   
MAXIMIN Jules 


  
SEBTPAM

CGTM   
L. BERNARDSE

SIAPES

CDMT P. BEAUBRUN  




UGTM-IA MARTINGONLET Yvon  


CFTC   
MICHEL. george

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

## AVENANT DU 14 OCTOBRE 1994 A LA CONVENTION COLLECTIVE

Entre les organisations syndicales des ouvriers du BTP : CDMT, CGTM, CGTM-FSM, CSTM, CFTC, UGTM-IA

d'une part, et

les organisations patronales : SEBTPAM, SIAPEB, CSAB

Il a été convenu ce qui suit

### Article 1

Dans la classification désignée à l'article 6 de la Convention Collective du 28 décembre 1973, il est introduit la catégorie professionnelle suivante :

Maître Ouvrier Polyvalent, à échelon unique et indice 205

### Article 2

A compter du 1er septembre 1994, le salaire horaire du Maître Ouvrier Polyvalent est fixé à 55,47 Francs

### Article 3

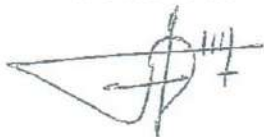
L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du Travail

### Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

#### LES ORGANISATIONS PATRONALES

SIAPEB  
J-C ARNOUX



SEBTPAM  
S. JEAN-JOSEPH



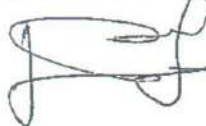
CSAB

#### LES ORGANISATIONS SYNDICALES

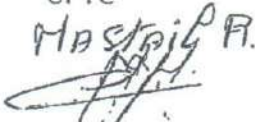
CSTM  
D. MARIE-SAINTE



CDMT  
M. RAVAUD



CFTC  
M. STANISLAS R.



CGTM  
E. ATHANASE

CGTM-FSM  
L. BERNABE  
FELICITE



UGTM-IA

**CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE**  
**PROTOCOLE D'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 1998**

Entre les organisations syndicales des ouvriers du BTP : CSTM, CDMT, CGTM FSM, CDTM, CFTC, UGTM-IA,

d'une part, et

les organisations d'employeurs de la profession : CAPEB-Martinique, SEBTPAM,

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 :**

Les salaires en vigueur à compter du 1er décembre 1998 sont obtenus à partir d'une valeur du point fixée à 0,295 F.

En conséquence, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

Catégorie	Indice	Salaire horaire
O M	139	41,01
O S 1	142	41,89
O S 2	145	42,78
O S 3	151	44,55
O Q 1	160	47,20
O Q 2	170	50,15
O Q 3	185	54,58
O H Q	200	59,00
M O P	205	60,48
C E 1	210	61,95
C E 2	225	66,38

**Article 2 :**

La prime de transport mensuelle prévue à l'article 1 de l'avenant du 9 mars 1978 à la convention des ouvriers du BTP de Martinique est portée à 275 francs à partir du 1er décembre 1998.

*(Handwritten signatures and initials)*

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

## PROTOCOLE D'ACCORD DU 19 MAI 2004

Entre les organisations syndicales des ouvriers du BTP : CDMT, CFTC, CGTM, CGTM-FSM, CSTM, UGTM-IA, d'une part,

Et les organisations d'employeurs de la profession : CAPEB-Martinique et SEBTPAM, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 – Revalorisation des salaires

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, les salaires de la grille conventionnelle sont revalorisés de 2%. En conséquence, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

Catégorie	Indice	Salaire horaire
OM	143	7,64
OS2	147	7,66
OS3	152	8,12
OQ1	161	8,61
OQ2	172	9,19
OQ3	187	10,00
OHQ	202	10,80
MOP	207	11,06
CE1	212	11,33
CE2	227	12,13

### Article 2 – Prime de transport

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2004, la prime de transport est fixée à 50 €.

### Article 3 – Accords particuliers

Tout accord plus avantageux demeure acquis

### Article 4 – Reprise des négociations

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

### Article 5 – Extension de l'accord

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

CFTC :



CAPEB Martinique :

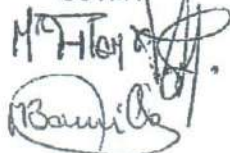
CDMT :

SEBTPAM :

CGTM :

CGTM-FSM :

CSTM :



**CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE**  
**PROTOCOLE D'ACCORD DU 18 FEVRIER 2005**

Entre l'intersyndicale des ouvriers du BTP : CGTM, CGTM-FSM, CFTC, CSTM, UGTM-IA, CDMT, CGT-FO,

d'une part, et

Les organisations d'employeurs de la profession : CAPEB-Martinique, SEBTPAM,

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1 : Revalorisation des salaires**

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2005, les salaires sont revalorisés de 2,5 %, à titre du maintien du pouvoir d'achat en 2004 et d'à valoir sur l'année 2005. En conséquence, la grille conventionnelle des salaires s'établit comme suit :

Catégorie	Indice	Salaire horaire
O M	143	7,83
O S 2	147	8,06
O S 3	152	8,32
O Q 1	161	8,83
O Q 2	172	9,42
O Q 3	187	10,25
O H Q	202	11,07
M O P	207	11,34
C E 1	212	11,61
C E 2	227	12,43

**Article 2 :**

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2005, la prime de transport est portée à 52 euros.

**Article 3**

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

**Article 4**

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

*Handwritten signatures and initials:*  
B. CA. 13  
[Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

Article 5

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre du Travail.

ORGANISATIONS PATRONALES

CAPEB Martinique

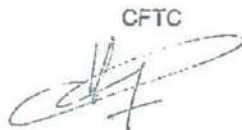


SEBTPAM



ORGANISATIONS SYNDICALES

CDMT



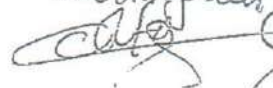
CSTM

Bouville  
Baumel


CGTM-FSM



UGTM-IA

Moutinguelat  


CGTM

CHARLES RAYMOND  


CGT-FO  
FRANCAISQUE





# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

## PROTOCOLE D'ACCORD DU 31 OCTOBRE 2006

Entre :

- L'Intersyndicale ouvrière : CSTM, CGTM, FTC-CGTM-FSM, UGTM-IA, CFTC, CDMT, FO
- Et
- Les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM,

Il a été convenu ce qui suit.

**Article 1** – Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2% à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006 et de 2% à compter du 1<sup>er</sup> mars 2007.

Toutefois, l'intégralité de l'augmentation, soit 4%, est appliquée au salaire de l'OM dès le 1<sup>er</sup> novembre 2006.

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

*en euros*

	Au 01/11/2006	Au 01/03/2007
OM	8,35	8,35
OS2	8,43	8,59
OS3	8,70	8,87
OQ1	9,23	9,41
OQ2	9,85	10,05
OQ3	10,72	10,93
OHQ	11,58	11,80
MOP	11,85	12,08
CE1	12,13	12,38
CE2	12,99	13,25

**Article 2** – A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006, la prime de transport est portée à 53,50 €.

**Article 3** – Tout accord plus avantageux demeure acquis.

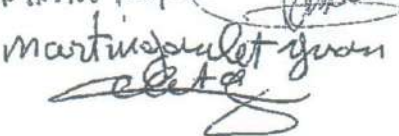
**Article 4** – L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort de France, le 31 octobre 2006

CSTM Bouville 

FTC-CGTM-FSM 

CGTM GRANVILLE 

UGTM-IA 

CFTC

FO

CDMT

CAPEB 972 

CNATP 

SEBTPAM 

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

## PROTOCOLE D'ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2007

Entre :

- Les organisations syndicales des ouvriers du BTP : CDMT, CFTC, CGTFO, CGTM, CSTM, FTC CGTM FSM, UGTM-IA, d'une part,
- Les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

**Article 1. Salaires** – Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et de 2% à compter du 1<sup>er</sup> juin 2008. La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

en euros

	Au 01/01/2008	Au 01/06/2008
OM	8,52	8,69
OS2	8,76	8,94
OS3	9,05	9,23
OQ1	9,60	9,79
OQ2	10,25	10,46
OQ3	11,15	11,37
OHQ	12,04	12,28
MOP	12,32	12,57
CE1	12,63	12,88
CE2	13,51	13,78

**Article 2. Prime de transport** – A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, la prime de transport est portée à 56€.

**Article 3** – Tout accord plus avantageux demeure acquis.

**Article 4** – L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

**Article 5** – Les parties conviennent de se rencontrer au mois de mars 2008, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Fort de France, le 21 décembre 2007

CSTM

FTC-CGTM-FSM

CGTM

UGTM-IA

CFTC

FO

CDMT

CAPEB 972

CNATP

SEBTPAM

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

PROTOCOLE D'ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2008

Entre :

- Les organisations syndicales des ouvriers du BTP : CDMT, CFTC, CGTFO, CGTM, CSTM, FTC CGTM FSM, UGTM-IA, d'une part,
- Les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

**Article 1. Salaires** – Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2% à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008 et de 1,5% à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009. La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

en euros

	Au 01/10/2008	Au 01/03/2009
OM	8,86	9,00
OS2	9,12	9,26
OS3	9,42	9,56
OQ1	9,99	10,14
OQ2	10,67	10,83
OQ3	11,60	11,77
OHQ	12,53	12,71
MOP	12,82	13,01
CE1	13,14	13,34
CE2	14,06	14,27

**Article 2. Prime de transport** – A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, la prime de transport est portée à 58€.

**Article 3** – Il est expressément convenu que de cette augmentation globale de 3.5%, 2% sont à valoir sur l'année 2009.

**Article 4** – Tout accord plus avantageux demeure acquis.

**Article 5** – L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort de France, le 16 septembre 2008

CSTM Bouville C. TROU

MBanville

FTC-CGTM-FSM

CGTM

UGTM-IA

CFTC

FO

CDMT

CAPEB 972

CNATP

SEBTPAM

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

PROTOCOLE D'ACCORD DU 12 MAI 2009

Entre :

- L'Intersyndicale ouvrière du BTP : CDMT, CFTC, CGTFO, CGTM, CSTM, FTC CGTM FSM, UGTM-IA, d'une part,
- Les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

## Article 1. Application de l'accord régional Interprofessionnel sur les rémunérations des salaires du secteur privé de la Martinique

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

- L'effectif moyen mensuel des entreprises sera calculé sur la base de l'année 2008 et en application de la grille de ventilation des contreparties pour la prime de 200 euros annexée à l'accord du 11 mars 2009.
- Pour le régime des salaires supérieurs à 1,4 smic, les taux 4% et 2% seront appliqués au salaire mensuel de base au 31 décembre 2008.
- La prime de vie chère n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés, des autres primes (13<sup>ème</sup> mois, ancienneté, etc...) ni dans le calcul des heures supplémentaires.

Article 2. Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 3. L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort de France, le 12 mai 2009

CSTM

FTC-CGTM-FSM

CGTM

UGTM-IA

CFTC

FO

CDMT

CAPEB 972

CNATP

SEBTPAM

**ACCORD REGIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LES  
REMUNERATIONS DES SALAIRES DU SECTEUR PRIVE DE LA  
MARTINIQUE**

Entre les organisations soussignées :

D'une part, les organisations syndicales regroupées dans le Collectif du 5 février 2009, C.D.M.T., C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T.M., C.G.T.M.-F.S.M., C.S.T.M., F.O., S.M.B.E.F., S.N.U.I.P.P., S.U.D.P.T.T, U.G.T.M., U.N.S.A.

D'autre part les organisations d'Employeurs A.M.P.I., C.A.P.E.B., C.G.P.M.E, Fédération du Tourisme de la Martinique, F.D.S.E.A., M.E.D.E.F, S.E.B.T.P.A.M., Z.I.L.E.A.,

Il est convenu ce qui suit.

**Préambule :**

Dans le cadre du mouvement social qui a commencé le 5 février 2009, les parties soussignées se sont rencontrées à plusieurs reprises et ont conclu, le 3 mars 2009, un accord cadre partiel sur les salaires permettant la poursuite des discussions et la conclusion du présent accord.

**Article 1 : Objet du présent accord**

En réponse aux revendications posées par les organisations syndicales ci-dessus visées, les parties signataires du présent accord interprofessionnel conviennent du dispositif suivant relatif aux rémunérations.

**Article 2 : Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la Région Martinique pour tous les employeurs de droit privé.

**Article 3 : Conditions d'attribution :**

Tous les salariés dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps plein au 31 Décembre 2008 est inférieure ou égale à 1,4 Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) voient leur revenu mensuel augmenté de 200 euros net comme le prévoit l'article 4 ci-dessous, à compter du premier mars 2009.

La rémunération sera exceptionnellement appréciée, compte tenu des conditions d'attribution du Revenu de Solidarité Temporaire d'Activité (RSTA), en intégrant les éléments à caractère salarial au sens de l'article 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une augmentation de leur revenu calculée au prorata du temps de travail.

*(Handwritten signatures and initials)*

MM. J. B. [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

60

1

Le SMIC pris en considération dans le présent accord est celui fixé à la date du 1<sup>er</sup> Juillet 2008.

Pour l'application des dispositions arrêtées ci-dessus, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 2 bénéficieront de la contribution de l'Etat et des Collectivités locales (Région et Département) conformément aux engagements respectifs de ces derniers.

#### Article 4 : Modalités d'attribution

La contribution des employeurs, dite « prime exceptionnelle de vie chère », se situe dans une fourchette comprise entre 30 et 100 euros, prime régie par la lettre du Premier Ministre du 20 Février 2009.

En cas d'absence non justifiée, la « prime exceptionnelle de vie chère » à la charge de l'employeur sera versée au prorata du temps de présence dans le cadre de l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Le solde des 200 euros sera constitué par :

- La contribution du Conseil Régional
- La contribution du Conseil Général
- La contribution de l'Etat de 100 euros (Revenu Supplémentaire Temporaire d'Activités (RSTA))

conformément au dispositif de financement annexé au présent accord,

#### Article 5 : Modalités de versement

La part de l'employeur est versée directement par l'entreprise et est exonérée des charges patronales et salariales à l'exception de la CSG-CRDS.

L'Etat et les collectivités verseront leur participation aux salariés, soit directement, soit par un tiers payant.

Toutefois, afin de tenir compte des difficultés des entreprises suite à 4 semaines d'activité fortement perturbée, le premier paiement de la « prime exceptionnelle de vie chère » couvrant la période courue interviendra au 60<sup>ème</sup> jour au plus tard suivant la date de signature du protocole de fin de conflit.

#### Article 6 : Régime des salaires supérieurs à 1,4 SMIC

Tous les salariés dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps plein au 31 Décembre 2008 percevant un salaire mensuel supérieur à 1,4 SMIC et n'excédant pas 1,6 SMIC bénéficieront, dans le cadre de négociation de branche ou d'entreprise, d'une « prime exceptionnelle de vie chère » d'un minimum de 4%.

Tous les salariés dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps plein au 31 Décembre 2008 percevant un salaire mensuel supérieur à 1,6 SMIC bénéficieront dans le cadre de négociation de branche ou d'entreprise d'une « prime exceptionnelle de vie chère » d'un minimum de 2%.

*(Handwritten signatures and initials)*

GC  
2

Les salariés de ces tranches de salaire travaillant à temps partiel bénéficieront d'une augmentation de leur revenu calculée au prorata du temps de travail.

Ces négociations devront commencer dans les 30 jours suivants la signature du présent accord et devront être conclues au 15 mai 2009 au plus tard avec effet au premier mars 2009.

Ces augmentations s'inscrivent dans le cadre du dispositif visé par la lettre du Premier Ministre du 20 Février 2009.

#### Article 7 : Statut de l'augmentation

- Les parties conviennent que la part versée par l'employeur sur la « prime exceptionnelle de vie chère » sera maintenue à l'issue de sa période d'attribution et constituera un accessoire du salaire.
- Les partenaires sociaux tiendront compte dans le cadre des négociations salariales de 2009, 2010 et 2011 des augmentations de revenus du présent accord

#### Article 8 : Commission Paritaire de Suivi de Contrôle et d'Interprétation :

L'application du présent accord sera soumise à une Commission Paritaire de Suivi, de Contrôle et d'Interprétation composée paritairement de représentants d'organisations syndicales des salariés signataires et/ou adhérentes regroupées au sein du Collectif du 5 Février et de représentants des organisations d'employeurs signataires et/ou adhérentes et présidée alternativement par chacune des parties selon une périodicité semestrielle.

Cette commission pourra siéger en présence d'un représentant de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, de la Direction des Impôts, des collectivités départementale et régionale qui n'auront pas voix délibérative.

Chaque organisation signataire pourra saisir la commission en vue de vérifier si la part versée par un employeur répond aux critères définis par les Collectivités régionale et départementale. Les employeurs devront remettre directement ou par l'intermédiaire d'un expert comptable les documents justifiant la prise en compte des capacités financières de l'entreprise concernée. La direction des Impôts pourra transmettre une analyse à la commission. Les représentants des organisations syndicales de salariés pourront avoir recours à un expert de leur choix. Cette dernière émettra un avis sur le montant que l'employeur doit verser. Les membres de la commission seront tenus à une obligation de secret professionnel vis-à-vis des documents dont ils prendront connaissance à cette occasion.

Afin de faciliter la participation des salariés aux négociations et aux réunions des Instances paritaires ils bénéficieront :

- Du droit de s'absenter de leur travail,
- De la compensation ou maintien de leurs rémunérations,
- De l'indemnisation de leurs frais de déplacement.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GC" and "3".

La commission établira un règlement intérieur sur son fonctionnement. Son secrétariat sera assuré par la Direction du Travail de l'Emploi et de la formation Professionnelle.

#### **Article 9 : Adhésion**

Toute Organisation Syndicale représentative de salariés ainsi que toute Organisation Patronale ou association d'Employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord dans les conditions prévues par l'article L.2261-3 du code du travail.

#### **Article 10 : Demande d'extension**

Conformément aux dispositions des articles L.2261-15 et suivants du code du travail, les parties conviennent de demander l'extension du présent accord. La procédure sera engagée par l'organisation signataire la plus diligente.

#### **Article 11 : Droit d'opposition**

La validité de cet accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des Organisations Syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application.

Ce droit est exprimé dans les conditions prévues à l'article L.2231-8 du code du travail.

#### **Article 12 : Dispositions diverses**

Par la conclusion de cet accord interprofessionnel, les Organisations signataires entendent agir pour développer la négociation collective tant au niveau des branches que des entreprises.

Dans les secteurs d'activité où la négociation collective ou de branche ne sont pas encore institutionnalisées, il est convenu que les Organisations Patronales et les Organisations Syndicales des salariés signataires du présent accord impulsent une démarche de négociation destinée à doter la Martinique d'accords de branche.

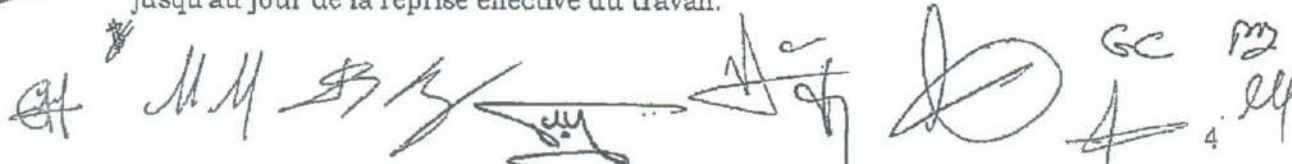
A défaut d'accord de branche, des accords d'entreprise prévus à l'article 6 du présent accord pourront être négociés dans chaque entreprise, soit par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque entreprise, soit par les élus du personnel, soit par un ou plusieurs salariés mandatés par toute organisation syndicale signataire ou adhérente au présent accord dans les entreprises dépourvues de Délégué Syndical, y compris de moins de 11 salariés, dans les conditions de la législation et réglementation en vigueur.

#### **Article 13 : Date d'application**

Le présent accord prend effet au premier mars 2009.

#### **Article 14 : jours de grève.**

Les retenues pour jours de grève seront calculées à partir du 5 février 2009 jusqu'au jour de la reprise effective du travail.





C.G.T.M

M.E.D.E.F.



C.G.T.M.-F.S.M.

A.M.P.I.



C.S.T.M.

Receivable LEPEL  
F.O.

S.E.P.T.P.A.M




S.M.B.E.F.



S.N.U.I.P.P.



S.U.D.P.T.T. *Alfred Gaudelieu*




U.G.T.M.



U.N.S.A. *Michel Mourrot*



*MM* 

**VENTILATION DES CONTREPARTIES POUR LA PRIME DE 200**

Modalité 1 : ventilation par effectif ETP

	ETP	Etat	Employeur	CR	CG	Total	Montant CR	Montant CG	Montant Etat	Montant privé
1 à 5	5 792	100	30	55	15	200	3 822 720	1 042 560	-6 950 400	2 085 120
6 à 10	5 297	100	35	50	15	200	3 178 200	953 460	6 356 400	2 224 740
11 à 20	4 839	100	40	45	15	200	2 613 060	871 020	5 806 800	2 322 720
21 à 50	5 998	100	50	35	15	200	2 519 160	1 079 640	7 197 600	3 598 800
51 à 100	3 516	100	55	45	0	200	1 898 640	-	4 219 200	2 320 560
101 et plus	7 873	100	100	0	0	200	-	0	9 447 600	9 447 600
<b>Total</b>	<b>33 315</b>						<b>14 031 780</b>	<b>3 946 680</b>	<b>39 978 000</b>	<b>21 999 540</b>

Modalité 3 : secteurs présentant une structure de charge particulière

	Etat	Employeur	CR	Total	Montant CR	Montant CG	Montant Etat	Montant privé
1 à 5	100	30	55	15	200	385 920	2 572 800	64 320
6 à 10	100	30	55	15	200	1 196 580	328 340	54 390
11 à 20	100	30	55	15	200	1 358 940	370 620	2 470 800
21 à 50	100	30	55	15	200	2 185 260	595 960	3 973 200
51 à 100	100	30	55	15	200	1 426 260	388 960	2 593 200
101 et plus	100	30	55	15	200	2 405 040	655 920	4 372 800
<b>Total</b>						<b>9 987 120</b>	<b>2 723 760</b>	<b>18 158 400</b>

Ventilation par effectif en ETP sans secteurs particuliers

	Etat	Employeur	CR	CG	Total	Montant CR	Montant CG	Montant Etat	Montant privé
1 à 5	100	30	55	15	200	2 407 680	656 640	4 377 600	1 313 280
6 à 10	100	35	50	15	200	2 090 400	627 120	4 180 800	1 463 280
11 à 20	100	40	45	15	200	1 501 200	500 400	3 336 000	1 334 400
21 à 50	100	50	35	15	200	1 128 540	483 660	3 224 400	1 612 200
51 à 100	100	55	45	0	200	731 700	-	1 626 000	894 300
101 et plus	100	100	0	0	200	-	-	5 074 800	5 074 800
<b>Total</b>						<b>7 859 520</b>	<b>2 267 820</b>	<b>21 819 600</b>	<b>11 692 260</b>

Croisement critères 1 et 3

17 046 640      4 991 580      39 978 000      12 146 220

*Handwritten signature*

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

PROTOCOLE D'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2009

Relatif à la représentation des salariés aux Conseils d'Administration des Caisses Régionales :  
de Retraite du Bâtiment et des Travaux Publics des Antilles et de la Guyane Française (CRR BTP),  
de Prévoyance du Bâtiment des Travaux Publics des Antilles et de la Guyane Française (CRP BTP) et  
de l'Association de Retraite et de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics des Antilles et de  
la Guyane Française (ARP BTP AG)

Entre :

- Les organisations syndicales des ouvriers du BTP : CGTM, FTC-CGTM-FSM, CSTM, FO, d'une part, et
- Les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, SEBTPAM, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, en présence de l'Inspecteur du Travail, Monsieur Yann BERTIN :

**Article 1** - Sur proposition de l'Intersyndicale des Ouvriers du BTP, seront représentés aux Conseils d'Administration des Caisses de Retraite et de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics des Antilles et de la Guyane Française, les Syndicats suivants :

- Confédération Générale du Travail de la Martinique (CGTM)
- Centrale Syndicale des Travailleurs Martiniquais (CSTM)
- Fédération des Travailleurs de la Construction, affiliée à la CGTM-FSM (FTC-CGTM-FSM)
- Force Ouvrière (FO)

**Article 2** - Le présent accord sera notifié aux Caisses concernées.

**Article 3** - L'extension de cet accord sera demandée au Ministre du travail

Fait à Fort de France, le 19 novembre 2009

CSTM

Filon Charles

Michel BOUVILLE

M. Bouville

FTC-CGTM-FSM

M. Lécité

CAPEB 972

J. Cas

CGTM

R. GARNIER

SEBTPAM

J. L.

FO

Willy DUFEAL

M. Ceylan

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

## PROTOCOLE D'ACCORD DU VENDREDI 03 SEPTEMBRE 2010

Entre les organisations syndicales des ouvriers du BTP de Martinique : CDMT, CFTC, CGT-FO, CGTM, CSTM, FTC CGTM FSM, UGTM-IA, d'une part,

Et les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 – Salaires

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 1% à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

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

### Article 2 – Prime de transport

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010, la prime de transport est portée à 60 €.

### Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

### Article 4

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

### Article 5

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

 CSTM	 CGT-FO	 CAPEB 972
 CGTM	 FTC CGTM	 CNATP 972
 CFTC	 CDMT	 SEBTPAM

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

## PROTOCOLE D'ACCORD DU 12 JUILLET 2011

Entre les organisations syndicales des ouvriers du BTP de Martinique : CSTM, CGTM, CGT-FO, FTC/CGTM-FSM, d'une part,

Et les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 - Salaires

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2,2% à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

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

### Article 2 – Prime de transport

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, la prime de transport est portée à 61,50 €.

### Article 3

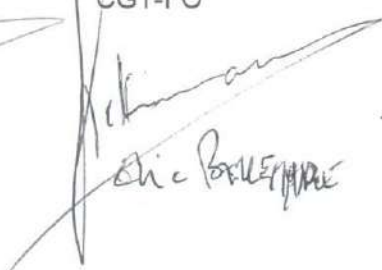

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

### Article 4

Les parties conviennent de se revoir à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2011, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### Article 5

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

CAPEB 972 	CSTM M. Bouville Blaise 	CGTM 
CNATP 972 	CGT-FO  Eric BOUVERE	FTC/CGTM-FSM 
SEBTPAM 		

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

## PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 JANVIER 2013

Entre les organisations syndicales des ouvriers du BTP de Martinique : CSTM, CGTM, CGT-FO, FTC/CGTM-FSM, d'une part,

Et les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 - Salaires

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2% à compter du 1<sup>er</sup> février 2013.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

	€		€
OM	9,48	OQ3	12,39
OS2	9,75	OHQ	13,38
OS3	10,07	MOP	13,70
OQ1	10,68	CE1	14,05
OQ2	11,40	CE2	15,02

### Article 2 – Prime de transport

A compter du 1<sup>er</sup> février 2013, la prime de transport est portée à 63,00€.

### Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

### Article 4

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

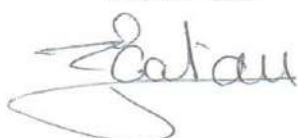
### Article 5

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

CAPEB 972



CNATP 972



SEBTPAM



CSTM  
Filipe Charles  
E. BLAISE

CGT-FO

Le Secrétaire Général  
de l'UDFO,  
Eric BELLEMARE

CGTM / BTP  
R. GARNIER  
R. NICOLE

FTC/CGTM-FSM

HAUTEVILLE Jocelyne

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

## PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN TTS BTP

Entre l'Intersyndicale des ouvriers du BTP, CGTM, CGT-FO, CSTM, FTC-CGTM/FSM, d'une part,  
et

les organisations d'employeurs : CAPEB, CNATP, SEBTPAM, d'autre part,

il a été préalablement exposé ce qui suit :

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

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

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

En conséquence, les parties arrêtent ce qui suit :

**Article 1** – Dans le cadre de la convention n° 12-DDSJ-001 du 17 décembre 2012, passée entre le Conseil Régional de Martinique et le SEBTPAM pour l'accompagnement des organisations professionnelles et syndicales dans l'organisation d'une table ronde pour la régulation et la relance de l'activité du BTP en Martinique, un volet sera consacré à la mise en place d'un Titre de Travail Simplifié spécifique au BTP.

**Article 2** – Les signataires demandent au Conseil Régional et à l'Etat de pourvoir au financement des études préalables ou expérimentations nécessaires à ce projet et d'en soutenir la réalisation sur le terrain législatif et réglementaire.

Fait à Fort-de-France, le 30 avril 2013.

CGTM/BTP *R. NICOLE*  
CGT-FO *BARCOURT*  
CSTM *M. BOURG*  
FTC-CGTM/FSM *TOGROU*

CAPEB *Robert ARNOLD*  
CNATP *Caillaud*  
SEBTPAM *Jeune*

# CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE MARTINIQUE

## PROTOCOLE D'ACCORD DU MARDI 24 JUIN 2014 portant sur les salaires et la prime de transport

Entre les organisations syndicales des ouvriers du BTP de Martinique : CDMT, CFTC, CGT-FO, CGTM, CSTM, FTC CGTM FSM, UGTM-IA, d'une part,

Et les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 – Champ d'application

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

### Article 2 – Salaires

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 1,3% à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

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

### Article 3

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

### Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

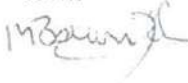
### Article 5

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

### Article 6

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

CSTM



CGT-FO

Le Secrétaire Général  
de l'UDFO,  
Eric BELLEMARE

CAPEB 972



CGTM



FTC CGTM



CNATP 972



CFTC

CDMT

SEBTPAM





**PROTOCOLE D'ACCORD DU MARDI 24 JUIN 2014  
portant sur les frais de mission et de déplacement  
des administrateurs du Groupe BTPR**

Entre les organisations syndicales des ouvriers du BTP de Martinique : CDMT, CFTC, CGT-FO, CGTM, CSTM, FTC CGTM FSM, UGTM-IA, d'une part,

Et les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM,

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1**

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

Vacation :	40,00 €
Déplacement forfaitaire (domicile/lieu de réunion ou aéroport) :	40,00 €
Forfait repas (midi, de 11:00 à 14:00 ; soir, de 18:00 à 21:00) :	40,00 €
Forfait hébergement :	138,00 €
Forfait perte de gain (demi-journée) :	60,00 €

**Article 2**

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

**Article 3**

Ce régime indemnitaire entre en application avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

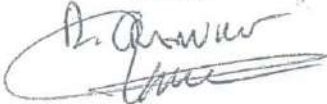
**Article 4**

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

CSTM



CGTM



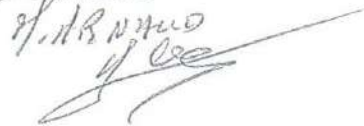
CFTC

CGT-FO

Le Secrétaire Général  
de l'UDFO,  
ERIC BELLEMARE  
FTC CGTM

CDMT

CAPEB 972



CNATP 972



SEBTPAM



**PROTOCOLE D'ACCORD DU MARDI 24 JUIN 2014  
portant sur le Contrat de Génération**

Entre les organisations syndicales des salariés du BTP de Martinique : CDMT, CFTC, CGT-FO, CGTM, CSTM, FTC CGTM FSM, UGTM-IA, d'une part,

Et les organisations d'employeurs : CAPEB Martinique, CNATP Martinique, SEBTPAM,

Il a été convenu ce qui suit :

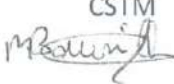
**Préambule** : les parties signataires rappellent qu'elles ont exprimé à diverses reprises leur inquiétude face au vieillissement de la population salariée du secteur du BTP et qu'elles ont exprimé leur conviction que le travail illégal, en précarisant l'emploi, diminuait l'attractivité des métiers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


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


**Article 1** – Le champ d'application du présent accord est le territoire de la Martinique.


**Article 2** – Les parties signataires s'accordent pour confier à l'Observatoire Social, Economique et Technologique du BTP le diagnostic préalable prévu aux articles L.5121-10 et D.5121-27 du Code du travail.


**Article 3** – Les parties signataires décident de se retrouver au mois de septembre pour mettre en place un groupe de suivi et le calendrier des rencontres sur ce projet.

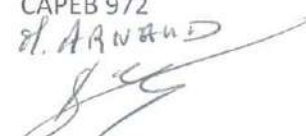
CSTM  



CGT-FO  
Le Secrétaire Général  
de l'UDFO,  
Eric BELLEMARE  



CGTM  


CFTC  


CDMT  


CAPEB 972  
St. ARNAUD  


CNATP 972  


SEBTPAM  


Protocole d'accord du 12 Octobre 2017

RELATIF AUX CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Entre l'intersyndicale des salariés du BTP : CFTC, CGT-FO, CGTM-BTP, CSTM, FTC/ CGTM-FSM

Et les organisations d'employeurs de la branche : CAPEB, CNATP, SEBTPAM,

Il a été convenu ce qui suit :

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

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

Le tableau ci-après sera appliqué à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2017.

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

Les accords d'entreprise plus favorables demeurent acquis.

CFTC

CGT-FO

CGTM-BTP

CSTM

FTC/CGTM-FSM

CAPEB

CNATP

SEBTPAM

HARPEL

Handwritten signatures and stamps for each organization listed on the left and right sides of the page.

## TABLE DES MATIERES

	Page
OBJET ET CHAMP TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL D'APPLICATION	1
DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION	2
SALAIRES:	
• Rémunération des Femmes	3
MAJORATION POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES:	
• Marteau piqueur (modifié par avenant du 26/06/91)	4
• Prime de hauteur (modifié par avenant du 26/06/91)	4
• Prime d'échafaudage volant	4
MAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	4
TRAVAIL PAR POSTES SUCCESSIFS DIT PAR ROULEMENT	5
TRAVAIL AU RENDEMENT	5
JOURS FERIES - CONGES PAYES - DIVERS	6
INDEMNITES REMBOURSANT DES DEPENSES INHERENTES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL:	
• Prime de salissure	7
• Prime d'outillage	7
* Maçon	8
* Charpentier	8
PANIER ET DEPLACEMENT - TRANSPORT	8
PAIEMENT DES SALAIRES	9
BULLETIN DE PAIE	11
DELEGUES OU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE	12
CONDITIONS D'EMBAUCHAGE ET LICENCIEMENT :	12
• Période d'essai	13
• Epreuve d'essai	13
• Délai de préavis	13
• Maladie	14
• Licenciement ou départ volontaire	17
• Indemnité de licenciement (modifié par avenant du 8/04/87)	17
DUREE DU TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE	19
APPRENTISSAGE	20
HYGIENE ET SECURITE	20
AUTORISATION D'ABSENCE	20
ANCIENNETE ET SERVICE MILITAIRE	20
SERVICE MILITAIRE	21
PROCEDURE DE CONCILIATION	21
COMMISSION DE CONCILIATION	21
APPLICATION - DENONCIATION - REVISION - ADHESION	22

## TABLE DES MATIERES

	Page
CALENDRIER D'APPLICATION DES INDICES	Annexe 1
ACCORDS DE MENSUALISATION	Annexe 2
RETRAITE	Annexe 3
PRIME DE TRANSPORT	Avenant du 09/03/78
PRIME D'ANCIENNETE (modifié par avenant du 9/06/88)	Avenant du 09/03/78
JOURNEE DU 22 MAI	Avenant du 13/05/80
RETRAITE: Adhésion CRP-BTP	Avenant du 19/01/82
DUREE DU TRAVAIL - CONGES PAYES PRIME DE VACANCES	Avenant du 12/03/82
HORAIRE HEBDOMADAIRE	Avenant du 19/11/84
INDEMNITE DE LICENCIEMENT	Avenant du 08/04/87
PRIME D'ANCIENNETE	Avenant du 09/06/88
CHOMAGE INTEMPERIES	Avenant du 20/01/89
CONGES D'ANCIENNETE	Avenant du 20/10/89
PRIME DE MARTEAU PIQUEUR - PRIME DE HAUTEUR	Avenant du 26/06/91
MAITRE OUVRIER POLYVALENT	Avenant du 14/10/94
PRIME DE TRANSPORT (modifiée par accord du 19/05/04)	Accord du 09/12/98
PRIME DE TRANSPORT (modifiée par accord du 18/02/05)	Accord du 19/05/04
PRIME DE TRANSPORT	Accord du 18/02/05
PRIME DE TRANSPORT	Accord du 31/10/06
PRIME DE TRANSPORT	Accord du 21/12/07
PRIME DE TRANSPORT	Accord du 16/09/08
PRIME DE VIE CHERE	Accord du 12/05/09
REPRESENTATION DES SALARIES AUX CA DES CRR-CRP ET ARP/BTP	Accord du 19/11/09
PRIME DE TRANSPORT	Accord du 03/09/10
PRIME DE TRANSPORT	Accord du 12/07/11
PRIME DE TRANSPORT	Accord du 24/01/13
MISE EN PLACE D'UN TTS BTP	Accord du 30/04/13
PRIME DE TRANSPORT	Accord du 24/06/14
FRAIS DE MISSION & DEPLACEMENT DES ADMINISTRATEURS DE BTPR	Accord du 24/06/14
CONTRAT DE GENERATION	Accord du 24/06/14
CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	Accord du 12/10/17