

**DEPARTEMENT DE LA REUNION**

---

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**DU BATIMENT**  
**ET DES TRAVAUX PUBLICS**



I . A . C .

Ingénieurs Assimilés & Cadres



*MODIFIEE PAR AVENANT DU 3 JANVIER 1991 (Classification)*

# S O M M A I R E

## TITRE I

- ART. 1 <sup>er</sup>	▪ Champ territorial et professionnel d'application .....	1
- ART. 2	▪ Définition des Ingénieurs, Assimilés et Cadres .....	1
- ART. 3	▪ Définition des entreprises du Bâtiment .....	1
- ART. 4	▪ Objet .....	1

## TITRE II

### ENGAGEMENT ET PERIODE D'ESSAI

- ART. 5 à 7	▪ Lettre et contrat d'engagement .....	1 à 2
- ART. 8 à 9	▪ Durée et préavis pendant la période d'essai .....	2

## TITRE III

### RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL - PREAVIS

#### INDEMNITES - DISPOSITIONS DIVERSES

- ART. 10	▪ Résiliation du contrat de travail - Modalités .....	2 à 3
- ART. 11	▪ Préavis en dehors de la période d'essai - Durée .....	3
- ART. 12	▪ Absences pour recherche de travail .....	3
- ART. 13	▪ Indemnités de préavis .....	3
- ART. 14	▪ Indemnités de licenciement .....	4
- ART. 15	▪ Montant de l'indemnité de licenciement .....	4 à 5
- ART. 16	▪ Obligations particulières en ce qui concerne le régime de retraite .....	5
- ART. 17	▪ Définition du calcul de l'ancienneté .....	6
- ART. 18	▪ Engagements successifs .....	6 à 7
- ART. 19	▪ Déclassement .....	7
- ART. 20	▪ Indemnités de départ .....	7 à 8
- ART. 21	▪ Cas particulier du départ volontaire .....	8
- ART. 22	▪ Dispositions diverses .....	8
- ART. 23	▪ Augmentation du taux de cotisation dans l'entreprise .....	8 à 9
- ART. 24	▪ Répercussion des modifications éventuelles du régime de retraite de la convention du 14 mars 1947 .....	9

## TITRE IV

- ART. 25 à 32	▪ Congés .....	10 à 12
- ART. 33	▪ Prime de vacances .....	12 à 13

## **TITRE V**

- ART. 34 à 50	▪ Déplacements et changements de résidence en France Métropolitaine et dans les départements et territoires d'outre-mer - Rapatriement .....	13 à 16
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

## **TITRE VI**

### **MALADIE - ACCIDENT - MATERNITE**

- ART. 51 à 57	▪ Maladie .....	16 à 18
- ART. 58	▪ Maternité .....	20
- ART. 59 à 60	▪ Accident du travail et maladie professionnelle .....	18 à 19

## **TITRE VII**

- ART. 61 et 62	▪ Obligations militaires .....	19
-----------------	--------------------------------	----

## **TITRE VIII**

- ART. 63 à 65	▪ Brevets d'Invention .....	20
----------------	-----------------------------	----

## **TITRE IX**

- ART. 66	▪ Relations humaines .....	20
-----------	----------------------------	----

## **TITRE X**

### **DISPOSITIONS FINALES**

- ART. 67	▪ Date d'application .....	21
- ART. 68	▪ Durée - Dénonciation .....	21
- ART. 69	▪ Adhésion .....	21
- ART. 70	▪ Commission de conciliation et d'interprétation .....	21
- ART. 71	▪ Commission Paritaire Mixte .....	22
- ART. 72	▪ Dépôt .....	22
	▪ Modèle de lettre d'engagement .....	23
	▪ Modèle de lettre de régularisation d'engagement .....	24

## **ANNEXES**

- ANNEXE I	▪ Classification des Ingénieurs, Cadres et Assimilés du Bâtiment et des Travaux Publics .....	25
- ANNEXE II	▪ Appointements minimaux .....	34



## **TITRE I**

### **ARTICLE PREMIER : CHAMP TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL D'APPLICATION**

Sont soumis à la présente Convention les ingénieurs, assimilés et cadres et les entreprises relevant des organisations syndicales qui en sont signataires, liés par un contrat de travail et exerçant dans le département de la Réunion une activité "Bâtiment et Travaux Publics".

### **ARTICLE 2 : DEFINITION DES INGENIEURS, ASSIMILES ET CADRES**

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

### **ARTICLE 3 : DEFINITION DES ENTREPRISES DU BATIMENT**

Sont entreprises et chantiers de Bâtiments et Travaux Publics au sens de l'article 1er, ceux qui relèvent du décret du 30 Avril 1949 sur la réglementation des congés payés dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

### **ARTICLE 4 : OBJET**

La présente convention règle les rapports et conditions de travail entre I.A.C. et les Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, tels que les uns et les autres sont définis aux articles 2 et 3 ci-dessus.

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

## **TITRE II**

### **ENGAGEMENT**

#### **ARTICLE 5 :**

Chaque engagement sera confirmé par une lettre ou contrat d'engagement, conforme au modèle figurant en annexe, mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente convention et précisant la ou les fonctions de l'intéressé, ainsi que sa classification et ses appointements tels qu'ils sont définis respectivement à l'annexe I et II de la présente convention.

ARTICLE 6 :

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

ARTICLE 7 :

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

## **PERIODE D'ESSAI**

ARTICLE 8 :

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

ARTICLE 9 :

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

- après le premier mois..... : une semaine
- après le troisième mois..... : deux semaines
- après le quatrième mois..... : trois semaines
- après le cinquième mois..... : quatre semaines

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

Toutefois, les frais de voyage Métropole-Réunion seront remboursés à l'Entreprise, soit par l'I.A.C. qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, soit par le nouvel entrepreneur qui réembauche sur place l'I.A.C.

## **TITRE III**

### **RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

ARTICLE 10 : MODALITES

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

- ♦ soit par une note remise de la main à la main signée par la partie qui la recevra ;

- ♦ soit par un pli recommandé dont la date de remise constituera la date de notification de la dénonciation du contrat.

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

Toutefois, les frais de voyage aller-retour avec la Métropole dont l'I.A.C. peut bénéficier par contrat, seront déterminés prorata temporis de la période en cours, à la date de la résiliation du contrat de travail.

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

## **PREAVIS EN DEHORS DE LA PERIODE D'ESSAI**

### **ARTICLE 11 : DUREE**

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

Toutefois, ce délai est réduit à :

- ♦ deux mois pour les I.A.C. ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et 2 ans,
- ♦ un mois pour les I.A.C. ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

### **ARTICLE 12 - ABSENCES POUR RECHERCHER DU TRAVAIL**

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

### **ARTICLE 13 - INDEMNITES DE PREAVIS**

En cas de licenciement, l'I.A.C. pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Dans ce cas, il n'aura droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement ou de départ, qu'à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise ou l'établissement.

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

## INDEMNITES DE LICENCIEMENT

### ARTICLE 14 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Il est attribué à tout I.A.C. n'ayant pas 65 ans révolus, objet d'une mesure de licenciement non motivée par une faute grave entraînant suppression du préavis et de son paiement, une indemnité de licenciement, distincte de celle du préavis.

### ARTICLE 15 - MONTANT DE L'INDEMNITE

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

a) l'ancienneté totale de l'I.A.C., dans l'entreprise, telle que définie à l'article 17 ci-après.

b) le régime de retraite institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 dont l'intéressé est bénéficiaire, et les taux de cotisations (entreprise + intéressé) à ce régime.

c) soit la rémunération de l'intéressé pour le dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement,

soit au cas où l'intéressé bénéficie d'une rémunération variable, constatée sur une période comprenant les douze derniers mois qui ont précédé la date de notification du licenciement - la rémunération visée dans le cas précédent, augmentée du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération variable.

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

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

### Barème des indemnités de licenciements

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

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

Pour les entreprises ayant un régime intermédiaire dans lequel la somme des taux de cotisations (entreprise + intéressé) affectée au régime de retraite est comprise entre 8 et 13 %, l'indemnité de licenciement est égale à :

$$I_T = I_{13} + I_{10} - (I_{13} \times 13 - T_5)$$

où :

**I<sub>13</sub>** est le montant de l'indemnité qui devrait être versée pour un ingénieur, assimilé ou cadre ayant les mêmes conditions d'ancienneté dans une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est au moins égale à 13 %.

**I<sub>10</sub>** est le montant de l'indemnité qui devrait être versée pour un ingénieur, assimilé ou cadre ayant les mêmes conditions d'ancienneté dans une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est seulement de 10 %.

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

En cas de licenciement d'un I.A.C. âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 %.

#### **ARTICLE 16 : OBLIGATIONS PARTICULIERES EN CE QUI CONCERNE LE REGIME DE RETRAITE**

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

- ♦ de leur accord du 7 mars 1968 complété par l'avenant du 30 mai 1969 demandant l'extension du champ d'application territorial de la convention collective nationale du 14 mars 1947 instituant le régime de retraite prévoyance des cadres,

- ♦ de l'avenant du 7 juillet 1969 portant extension de champ d'application territorial au Département de la Réunion de la convention collective nationale du 14 mars 1947,

- ♦ de l'arrêté ministériel du 1er juillet 1970 (J.O. du 31 juillet 1970) portant agrément de l'avenant du 7 juillet 1969,

Les Entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics devront adhérer à une Caisse de Retraite et de Prévoyance agréée par l'A.G.I.R.C. (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) pour :

- ♦ le régime obligatoire de retraite (cotisation entreprise + intéressé = 10 %),
- ♦ la cotisation patronale de 1,5 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (article 7 de la convention du 14 mars 1947) ;



## **ARTICLE 17 : DEFINITION DU CALCUL DE L'ANCIENNETE**

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 18 - ENGAGEMENTS SUCCESSIFS**

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

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

Exemple d'application :

♦ Un I.A.C. est licencié d'une entreprise après 10 ans d'ancienneté alors que la somme des taux de cotisation pour la retraite est au moins égale à 13 %.

Il a droit à 2 mois de rémunération moyenne, supposons-la de 5.000 F (avant guerre),

$$\text{soit : } 2 \times 5.000 = 10.000 \text{ F.}$$

Cet I.A.C. revient dans cette entreprise plusieurs années après et est à nouveau licencié après dix nouvelles années.

Son ancienneté totale est alors de 20 ans qui lui donnerait droit à 7 mois de rémunération moyenne, supposée être alors, de 100.000 F.

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

$$(7 \text{ mois} - 2 \text{ mois}) \times 100.000 \text{ F} = 500.000 \text{ F}$$

et non :

$$7 \text{ mois} \times 100.000 \text{ F} - 2 \text{ mois} \times 5.000 \text{ F} = 690.000 \text{ F.}$$

#### ARTICLE 19 - **DECLASSEMENT**

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

### **INDEMNITES DE DEPART**

#### ARTICLE 20 - **INDEMNITES DE DEPART CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

L'ingénieur, assimilé ou cadre qui est l'objet d'un licenciement mettant fin à son contrat de travail après l'âge de 65 ans révolus, ne peut prétendre à indemnité de licenciement, le préjudice susceptible d'être invoqué étant compensé par la possibilité dont jouit l'intéressé de faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions fixées par la convention du 14 mars 1947. Hormis le cas de licenciement pour faute grave entraînant la suppression du préavis et de son paiement, il lui est alloué une indemnité de départ distincte du préavis, calculée conformément aux indications du barème ci-annexé, qui prend en considération les dispositions des alinéas a) , b) et c) de l'article 15.

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

#### Barème des indemnités de départ

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

Nota : Les fractions d'année d'ancienneté seront prises en compte et arrondies au 12e le plus proche.

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

#### ARTICLE 21 : **CAS PARTICULIER DU DEPART VOLONTAIRE**

L'ingénieur, assimilé ou cadre de 65 ans révolus qui résilie lui-même son contrat de travail bénéficie néanmoins de l'indemnité de départ.

Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à conditions que la résiliation de son contrat soit suivie, sous délai minimum, de la justification de la liquidation de sa retraite, acquise dans les conditions fixées par la convention du 14 Mars 1947, à compter de la cessation de son emploi.

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### ARTICLE 22 :

L'ingénieur, assimilé ou cadre qui est l'objet d'un licenciement mettant fin à son contrat de travail après l'âge de 60 ans révolus et qui bénéficierait alors de la retraite de la Sécurité Sociale et de celle acquise par les dispositions de la convention du 14 Mars 1947 sans abattement pour liquidation anticipée (cas d'inaptitude au travail reconnue par la Sécurité Sociale) a droit à une indemnité spéciale, hormis le cas de licenciement pour faute grave entraînant la suppression de préavis et de son paiement.

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

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

où :

**M** est le montant de l'indemnité spéciale ;

**R** est le montant de l'indemnité de départ, calculée suivant l'article 20, que l'intéressé aurait eue s'il était resté dans l'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans ;

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

**n** est le nombre de mois compris entre la date de fin de contrat de travail et celle où l'intéressé atteindra l'âge de 65 ans.

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

#### ARTICLE 23 - **AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATION DANS L'ENTREPRISE**

Si une entreprise augmente ultérieurement les taux de cotisation (entreprise + intéressé) pour la retraite de telle façon que la somme de ces taux atteigne au moins 13 %, mais que cette augmentation ne conduise pas à une majoration correspondante et intégralement

proportionnelle des points de retraite acquis antérieurement à la date **D** où intervient cette augmentation -en application des règlements du régime de retraite- le calcul des indemnités de licenciement et de départ s'effectuera selon la méthode suivante :

Le montant de ces indemnités sera la somme de deux parties : **P<sub>1</sub>** et **P<sub>2</sub>**

La première partie **P<sub>1</sub>** correspondra à l'ancienneté de l'intéressé comprise entre la date d'entrée dudit intéressé dans l'entreprise et la date **D** ;

Elle sera de :

$$P_1 = I_{13} + (I_a - I_{13}) \times p$$

où :

**I<sub>13</sub>** est le montant de l'indemnité qui devrait être versée par une entreprise dont la somme des taux des cotisations pour la retraite est au moins égale à 13 % à un ingénieur, assimilé ou cadre ayant la même ancienneté (jusqu'à la date **D**) ;

**I<sub>a</sub>** est le montant de l'indemnité qui devrait être versée par l'entreprise à un ingénieur, assimilé ou cadre ayant la même ancienneté (jusqu'à la date **D**) alors que la somme des taux des cotisations pour la retraite était encore égale à : a %

avec (10 < a < 13)

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

La deuxième partie **P<sub>2</sub>** correspondra :

- ♦ à l'ancienneté de l'intéressé comprise entre la date **D** et la date de résiliation du contrat de travail ;
- ♦ et aux nouveaux taux de cotisation (entreprise + intéressé) pour la retraite intervenant dans l'entreprise depuis la date **D**.

Les indemnités de cette 2e partie se calculent d'après les barèmes des articles 15 et 20 et d'après les paliers correspondant à l'ancienneté s'étendant de l'ancienneté à la date **D** à l'ancienneté à la date de résiliation du contrat de travail.

#### **ARTICLE 24 - REPERCUSSION DES MODIFICATIONS EVENTUELLES DU REGIME DE RETRAITE DE LA CONVENTION DU 14 MARS 1947**

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

## TITRE IV

### CONGES

#### ARTICLE 25 :

a) Des congés payés annuels sont accordés aux I.A.C. conformément à la législation en vigueur.

Les I.A.C. ayant moins d'un an de présence dans l'Entreprise à la fin de l'année de référence, bénéficieront néanmoins d'un congé de 4 semaines de 7 jours ouvrables ou non, s'ils justifient simultanément :

1°) Avoir accompli au moins 1.730 heures dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 Avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment ou les Travaux Publics au cours de l'année de référence.

2°) Avoir reçu ou être en droit de recevoir d'une Caisse de Congés Payés du Bâtiment ou des Travaux Publics une prime de vacances au titre des congés de l'année en cours.

b) Des jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté sont accordés aux I.A.C. dans les conditions suivantes :

♦ soit : deux jours ouvrables de congé supplémentaires aux I.A.C. ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'Entreprise, ou ayant plus de 10 ans, mais moins de 20 ans de service en qualité d'I.A.C. dans une ou plusieurs entreprises soumises au Décret du 30 Avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment ou les Travaux Publics ;

♦ soit : trois jours ouvrables de congés supplémentaires aux I.A.C. ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'Entreprise, ou plus de 20 ans de service en qualité d'I.A.C. dans une ou plusieurs entreprises soumises au Décret du 30 Avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment ou les Travaux Publics.

Ces jours de congé supplémentaire, sauf accord exprès de l'Entreprise, ne pourront être accordés en même temps que tout ou partie du congé principal et devront être pris en cours d'année à des dates fixées suivant les nécessités de l'Entreprise par accord entre celle-ci et l'I.A.C. intéressé.

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

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

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

#### ARTICLE 26 :

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

Toutefois des accords individuels pourront permettre :

- ♦ des congés fractionnés sur demande de l'I.A.C.
  - ♦ l'imputation, sur les congés annuels, des périodes militaires volontaires ou des voyages d'études ;
  - ♦ la fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés telles que report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre.
- Lorsque les besoins du service l'exigeront, le Chef d'Entreprise pourra demander à l'I.A.C. intéressé que la partie de son congé excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, l'I.A.C. intéressé bénéficiera, nonobstant les dispositions du dernier alinéa de l'article 25, de deux jours ouvrables de congé payé supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100e des appointements mensuels de l'intéressé.

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

#### ARTICLE 27 :

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

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

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

#### ARTICLE 28 :

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

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

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

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

#### ARTICLE 29 :

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

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux I.A.C. pouvant justifier avoir, au cours de la période de référence, au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail, ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L223 - 4 du Chapitre III du Livre 2 du Code du Travail.

ARTICLE 30 :

L'ingénieur, assimilé ou cadre nouvellement engagé dans la profession et ayant accompli moins de 1.730 heures de travail effectif au cours de la période de référence (1er Novembre - 30 Octobre) bénéficiera du congé au prorata du nombre de mois lui ouvrant des droits depuis la date de son entrée.

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

ARTICLE 31 :

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

ARTICLE 32 :

Les autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas réduction d'appointements seront accordées à l'I.A.C. ayant terminé sa période d'essai.

Pour :

- |                                                                     |         |
|---------------------------------------------------------------------|---------|
| ♦ se marier .....                                                   | 3 jours |
| ♦ assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants..... | 2 jours |
| ♦ assister au mariage d'un de ses enfant.....                       | 1 jour  |
| ♦ assister aux obsèques d'un des ses proches parents.....           | 1 jour. |

ARTICLE 33 - PRIME DE VACANCES

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

Cette prime sera de 25 % de l'indemnité de congés prévue à l'article 25 pour la période de référence, allant du 1er Novembre 1973 au 31 Octobre 1974. Elle sera portée à 30 % à compter de la période de référence débutant le 1er Novembre 1974.

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

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

## **TITRE V**

### **DEPLACEMENTS ET CHANGEMENTS DE RESIDENCE EN FRANCE METROPOLITAINE ET DANS LES DEPARTEMENTS ET TERRITOIRES D'OUTRE-MER**

#### ARTICLE 34 :

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

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

#### ARTICLE 35 :

Pour les déplacements occasionnels entraînant une résidence stable de plus de 8 jours, le remboursement des frais de séjour fera l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et l'I.A.C., accord qui pourra fixer un forfait.

#### ARTICLE 36 :

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

- ♦ chaque semaine pour les déplacements jusqu'à une distance de 100 km.
- ♦ chaque mois pour les déplacements dans les Mascareignes, la République Malgache, aux Comores et aux Seychelles.

Ces voyages seront effectués, en principe, pendant les jours non ouvrables. Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que l'I.A.C. ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de douze heures complètes dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire, de 24 heures s'il s'agit d'un voyage mensuel, il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur ses appointements, de manière à lui permettre de disposer de 12 ou 24 heures selon les cas spécifiés ci-dessus.

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

#### ARTICLE 37 :

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



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

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

ARTICLE 38 :

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

ARTICLE 39 :

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

ARTICLE 40 :

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

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

ARTICLE 41 :

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

ARTICLE 42 :

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

ARTICLE 43 :

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

ARTICLE 44 :

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

ARTICLE 45 :

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

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

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

ARTICLE 46 : CHANGEMENT DE RESIDENCE ET RAPATRIEMENT

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

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

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

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

ARTICLE 47 :

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

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

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

ARTICLE 48 :

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

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

ARTICLE 49 :

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

ARTICLE 50 :

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

## **TITRE VI**

### **MALADIE - ACCIDENT - MATERNITE**

ARTICLE 51 :

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

ARTICLE 52 :

Les prestations suivantes seront dues :

a) en cas d'incapacité temporaire de travail pour accident ou maladie contractée au service de l'employeur, à tout I.A.C. sans condition d'ancienneté ;

b) en cas d'incapacité temporaire de travail pour maladie, à l'I.A.C. justifiant d'une année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises affiliées pour les congés à une Caisse de Congés du Bâtiment ou des Travaux Publics (sous réserve des dispositions de l'article 55 ci-dessous) :

1) Pendant les 30 premiers jours à dater du jour de l'arrêt de travail, l'employeur lui, versera intégralement ses appointements mensuels, sous réserve de reversement, par l'intéressé, des indemnités journalières qu'il percevra de la Sécurité Sociale ;

**2)** A partir du 31<sup>e</sup> jour et jusqu'au 90<sup>e</sup> jour, l'employeur devra, par une police contractée auprès d'une Compagnie d'assurance ou d'un régime de prévoyance, assurer à l'I.A.C. :

- ♦ des indemnités complétant à 100 % des appointements, les indemnités journalières du régime général de la Sécurité Sociale ;
- ♦ des prestations complémentaires équivalentes à celles assurées à partir du 91<sup>e</sup> jour par le Type T du régime supplémentaire de la convention collective nationale du 14 mars 1947, adopté par la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries connexes (7, rue du Regard - Paris - 6<sup>e</sup> - telles que ces prestations existent à la date de la signature de la présente convention.

**3)** A partir du 91<sup>e</sup> jour, l'I.A.C. sera couvert par un régime assurant des prestations équivalentes à celles assurées par le régime T de la Caisse de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics susvisée.

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

#### ARTICLE 53 :

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

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

#### ARTICLE 54 :

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

#### ARTICLE 55 :

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

#### ARTICLE 56 :

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

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

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

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

#### ARTICLE 57 :

L'I.A.C. qui atteindrait l'âge de 65 ans au cours, soit de son indisponibilité soit de sa mise en disponibilité prévue au paragraphe premier de l'article précédent, pourra être licencié par l'employeur à partir de ses 65 ans, moyennant paiement de l'indemnité de départ fixée au titre III, calculée sur l'ancienneté acquise au jour du licenciement.

## **MATERNITE**

#### ARTICLE 58 :

Pour les collaboratrices ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées - déduction faite des indemnités perçues au titre de la Sécurité Sociale, ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise - pendant une durée maximale de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de huit semaines après la date de celui-ci.

#### ARTICLE 59 :

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

- 1 année de rémunération s'il gagnait : de 2.200.000 F à 2.700.000 F CFA
- 2 années de cette rémunération s'il gagnait : de 2.700.000 F à 3.400.000 F CFA
- 3 années de cette rémunération s'il gagnait : plus de 3.400.000 F CFA.

#### ARTICLE 60 :

Les chiffres ci-dessus ont été établis en fonction des traitements existants au 1er Janvier 1974. Ils seront révisés :

- ♦ soit en fonction de l'augmentation des traitements, chaque fois qu'il apparaîtra que la rémunération moyenne des I.A.C. affiliés à la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics a varié de plus de 10%.

- ♦ soit en cas de modifications dans l'assiette ou les taux de prestations du régime général de la Sécurité Sociale.

## **TITRE VII**

### **OBLIGATIONS MILITAIRES**

#### ARTICLE 61 :

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

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

#### ARTICLE 62 :

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

## **TITRE VIII**

### **BREVETS D'INVENTION**

#### ARTICLE 63 :

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

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

#### ARTICLE 64 :

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

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique. Le montant de cette gratification sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'intéressé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

ARTICLE 65 :

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

## **TITRE IX**

ARTICLE 66 : **RELATIONS HUMAINES**

Les parties signataires,

Considérant que l'accroissement de la productivité dans la profession est nécessaire, qu'il doit avoir pour conséquence une amélioration des prix de revient permettent :

- ♦ l'amélioration de la rémunération des exécutants
- ♦ l'amélioration de la rémunération des entreprises
- ♦ ainsi qu'une baisse des prix des travaux.

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

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

## **TITRE X**

### **DISPOSITIONS FINALES**

ARTICLE 67 : **DATE D'APPLICATION**

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

ARTICLE 68 : **DUREE - DENONCIATION**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne pourra être dénoncée en tout ou partie qu'après un préavis minimum de six mois. Sous peine de nullité, ce

préavis devra être donné à toutes les autres parties signataires par pli recommandé avec accusé de réception.

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

#### ARTICLE 69 : **ADHESION**

Conformément à l'article L 132-3 du Titre III du Livre 1er du Code du Travail, toute organisation syndicale non partie à la présente Convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra celui de sa notification au Tribunal d'Instance de SAINT-DENIS. L'organisation syndicale qui déposera une telle adhésion devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

#### ARTICLE 70 : **COMMISSION DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION**

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

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

Elle se réunira dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date de la saisie par l'une des parties.

L'organisation syndicale patronale en assurera le secrétariat.

#### ARTICLE 71 : **COMMISSION PARITAIRE MIXTE**

Si des dispositions nouvelles ou des modifications sont introduites dans la Convention Collective Nationale des I.A.C. du Bâtiment du 23 Juillet 1956 ou dans celle des Travaux Publics du 31 Août 1955, les parties signataires de la présente convention se réuniront en vue de l'établissement éventuel d'un avenant.

#### ARTICLE 72 : **DEPOT**

Le texte de la présente convention conclue dans le cadre des articles L 133-1 et suivant du Titre III du Livre 1er du Code du Travail sera déposé au Greffe du Tribunal d'Instance de SAINT-DENIS, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Fait à SAINT-DENIS, le 9 MAI 1974

Pour le S.G.I.T.P.B.R. : MM ODE , BESSARD, PAVARD, KRAFFT

Pour la C.G.C. : MM. MARRET , RABOUILLE, TARRIEU, DALBY

Pour la C.G.T.R.

M. PAYET

Pour la C.F.D.T.

M. VIDOT

Pour l'U.D.F.O.

M. GANGNANT



## MODELE DE LETTRE D'ENGAGEMENT

Raison Sociale et  
Adresse de l'Entreprise

Date .....  
M. ....  
(nom, prénoms, adresse)

Monsieur,

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

Le présent engagement est fait aux conditions générales de la Convention Collective Régionale des **Ingénieurs, Assimilés et Cadres** du Bâtiment et des Travaux Publics en date du ..... et du Règlement intérieur de l'Entreprise.

1 - Vous entrerez dans notre Entreprise le .....

2 - Vous serez employé en qualité de .....  
(Position ....., Echelon ....., Catégorie ..... )

3 - Vos appointements seront de .....  
(Horaire correspondant ..... )

4 - Votre résidence sera à .....

5 - Votre période d'essai est fixée à .....

6 - Conditions particulières.....  
.....  
.....

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

Veuillez agréer .....

## MODELE DE LETTRE DE REGULARISATION D'ENGAGEMENT

Raison Sociale et  
Adresse de l'Entreprise

Date .....  
M. ....  
(nom, prénoms, adresse)

Monsieur,

En vertu de la mise en application de la Convention Collective Régionale de Travail concernant les Ingénieurs, Assimilés et Cadres du Bâtiment et des Travaux Publics en date du ..... nous vous confirmons, ci-dessous, les conditions de votre collaboration au service de notre Entreprise.

Cette collaboration sera dorénavant soumise aux conditions générales de la Convention Collective du ..... et du Règlement Intérieur de l'Entreprise.

1 - Vous êtes au service de notre Entreprise depuis le ..... et vous y occupez l'emploi de ..... depuis le ..... ce qui correspond à la position ....., échelon ....., catégorie .....

2 - Vos appointements sont de .....  
(Horaire correspondant .....)

3 - Votre résidence est fixée à .....  
.....

4 - Conditions particulières. ....  
.....  
.....

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

Veillez agréer, .....

# ANNEXE I

## CLASSIFICATION



### INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

#### Définition

---

##### ARTICLE 1ER :

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

##### **1) COMME INGENIEURS ET ASSIMILES (*POSITIONS A ET B*)**

Les collaborateurs qui ont une formation technique constatée généralement par l'un des diplômes d'ingénieurs reconnus par la loi<sup>(1)</sup> ou une formation reconnue équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

##### **2) COMME CADRES (*POSITIONS C ET SUPERIEURES*)**

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

##### Ne relèvent pas de la présente convention :

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

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

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

---

(1) Sont assimilés à ces diplômes ceux de : Ecole des Hautes Etudes Commerciales, Ecole Libre des Sciences Politiques, Instituts d'Etudes Politiques créés par ordonnance du 9.10.1945, Ecole Supérieure de Commerce reconnue par l'Etat, Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (Institut Catholique de Paris), Ecole de Haut Enseignement Commercial pour les jeunes filles, Agrégation, Doctorat, Licences Universitaires délivrées par les Facultés Françaises.

Ne sont également pas visés :

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

ARTICLE 2 :

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

ARTICLE 3 :

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

ARTICLE 4 :

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

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

ARTICLE 5 : CLASSIFICATION

*(POSITION A)*

**INGENIEUR OU ASSIMILE DEBUTANT**

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

- a) de moins de 24 ans ;
- b) de 24 à 26 ans ou, s'il est âgé de plus de 26 ans, pendant les deux premières années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé ;
- c) de 26 à 28 ans, ou s'il a plus de 28 ans, pendant les 3e et 4e années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.

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

*(POSITION B)*

**INGENIEUR OU ASSIMILE - 1er ECHELON**

**Catégorie 1**

Fonction exercée par l'ingénieur ou assimilé ayant au moins 4 ans de pratique de la profession<sup>(1)</sup> possédant une formation technique appuyée sur des connaissances générales, ainsi que des qualités intellectuelles et humaines, qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats, ou de vente, etc...

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

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

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

**Exemple :**

↳ Ingénieur d'Etudes

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

↳ Ingénieur adjoint d'exécution

Ingénieur participant à l'exécution des travaux sous la direction d'un conducteur de travaux, 2ème échelon.

**INGENIEUR OU ASSIMILE - 1er ECHELON**

**Catégorie 2**

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

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

---

(1) Cette disposition ne fait pas obstacle aux promotions individuelles anticipées.

**Exemple :**

↳ Ingénieur d'études et d'exécution <sup>(1)</sup>

Généralement sous les ordres directs du chef d'entreprise, étudie les projets courants de l'un ou l'autre des corps d'état du Bâtiment et peut participer à leur exécution. Son emploi l'amène à prendre les initiatives et à assumer les responsabilités que peuvent comporter les tâches qui lui sont confiées.

↳ Ingénieur d'exécution

A les capacités de l'ingénieur adjoint d'exécution mais peut avoir à diriger un chantier sous l'autorité d'un conducteur de travaux, 2ème échelon, s'occupant simultanément de plusieurs chantiers.

**INGENIEUR OU ASSIMILE - 2ème ECHELON**

**Catégorie 1**

L'intéressé doit avoir au moins six ans de pratique de la profession en qualité d'ingénieur ou assimilé <sup>(2)</sup> et être en pleine possession de son métier.

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

- pour diriger les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs, employés ou ingénieurs travaillant aux mêmes tâches que lui ;
- pour représenter avec compétence l'Entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

**Exemple :**

↳ Ingénieur projeteur

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

↳ Conducteur de travaux - 2ème échelon <sup>(3)</sup>

Il centralise la direction d'un ou plusieurs chantiers pouvant nécessiter l'emploi d'un ou de plusieurs chefs de chantier, établit les rapports entre les clients et l'Entreprise ; en ce qui concerne l'exécution des travaux, contrôle le travail du ou des chefs de chantier, assume la responsabilité d'exécution du ou des chantiers.

---

(1) Cette appellation et définition correspond à celle d'Ingénieur projeteur, 1er échelon, de la Classification "Parodi".

(2) Cette disposition ne fait pas obstacle aux promotions individuelles anticipées.

(3) Cette classification correspond à celle de la classification "Parodi".

- Il peut :
- préparer les éléments d'une étude ;
  - prévoir, répartir des approvisionnements, organiser la main-d'oeuvre ;
  - rédiger les rapports techniques et les situations de travaux.

↳ Commis principal

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

↳ Chef métreur

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

↳ Chef comptable

Collaborateur responsable de la comptabilité générale dans une entreprise à structure simple ou de l'ensemble de la comptabilité d'une agence d'une grande entreprise. Etablit le bilan dans les entreprises à structure simple ou compte d'exploitation dans les agences.

A les connaissances nécessaires des lois sur les sociétés et de la législation fiscale.

Doit avoir au moins deux comptables ou aides-comptables sous ses ordres.

**INGENIEUR OU ASSIMILE - 2ème ECHELON**

**Catégorie 2**

L'intéressé doit répondre à toutes les conditions exigées de l'ingénieur ou assimilé, 2ème échelon, catégorie 1, et, en outre :

- soit connaître à fond et se tenir au courant des derniers progrès des techniques nouvelles de sa profession pour les appliquer correctement à tous les travaux de sa spécialité ;
- soit avoir fréquemment à prendre des initiatives, avec la collaboration d'autres ingénieurs ou assimilés, travaillant sur les tâches dont il est chargé.

**Exemple :**

↳ Ingénieur projeteur principal

Remplit des fonctions analogues à celles de l'ingénieur projeteur précédent mais présente, en outre, les conditions exigées ci-dessus.

## *(POSITION C)*

### **CADRES - 1er ECHELON**

Cadres techniques, administratifs ou commerciaux placés généralement sous les ordres d'un cadre supérieur ou dans les entreprises à structure simple, de l'employeur et :

- qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés des positions précédentes placés sous leur autorité ;
- ou qui ont des responsabilités équivalentes <sup>(1)</sup>.

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

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

#### **Exemple :**

##### ↳ Ingénieur chef de bureau d'études

Ingénieur groupant sous son autorité l'ensemble du personnel d'un bureau d'études (ingénieurs et dessinateurs) ou, s'il s'agit d'un bureau d'études important, d'une section bien distincte de ce bureau d'études (ingénieurs et dessinateurs). Il conduit les études et en discute éventuellement la réalisation avec la clientèle. Il les dirige pour qu'elles répondent au desiderata des clients et aux dispositions des cahiers des charges. Il approuve les calculs, les plans et le choix des matières à employer ;

##### ↳ Premier Commis

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

Exerce un commandement sur au moins six techniciens ou commis.

##### ↳ Chef de bureau de métré

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

##### ↳ Chef du Service de comptabilité

Collaborateur responsable de l'ensemble de la comptabilité d'une entreprise importante dont il établit le bilan.

---

(1) Voir article 1



A des connaissances étendues des lois sur les sociétés et de la législation fiscale.

Doit avoir au moins cinq comptables ou aides-comptables sous ses ordres au siège de l'entreprise ou bien huit comptables ou aides-comptables sous ses ordres, dans l'ensemble de l'entreprise.

### **CADRES - 2ème ECHELON**

#### ↳ Cadres techniques ou administratifs

- dont les fonctions impliquent un commandement sur un nombre important de collaborateurs, ingénieurs ou assimilés et cadres de toute nature définis ci-dessus ;
- ou bien qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes <sup>(1)</sup>.

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

#### **Exemple :**

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

### ***(POSITION D)***

### **POSITIONS SUPERIEURES**

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

### **Salaires**

#### **ARTICLE 6 :**

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

---

1) Voir article 1.

ARTICLE 7 :

Les appointements mensuels minima, définis à l'article précédent, sont fixés comme suit dans le département de la REUNION, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures.

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

**POSITIONS A. - « DEBUTANTS »**

• « Moins de 24 ans .....	60
• de 24 à 26 ans .....	70
• de 26 à 28 ans .....	80
• Débutants diplômés .....	65
• (âges idem ci-dessus) .....	75
	85 »

**POSITIONS B. - « INGENIEURS ET ASSIMILES »**

« 1er échelon :

Catégorie I .....	90,00
Après 5 ans dans cette catégorie .....	95,00
Ingénieurs diplômés (*) .....	90,00
" " (*) .....	95,00
Catégorie II .....	100,00
Après 5 ans dans cette catégorie .....	103,00 »

« 2ème échelon :

Catégorie I .....	108,00
Catégorie II .....	120,00 »

**POSITIONS C. - « CADRES »**

« 1er échelon .....	130,00
2ème échelon .....	162,00 »

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

ARTICLE 8 :

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

---

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

ARTICLE 9 :

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

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

L'intéressé devra accuser réception de ces notifications.

ARTICLE 10 :

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

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

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

ARTICLE 11 :

Les dispositions de la présente annexe à la convention collective régionale sont applicables dans le Département de la Réunion à compter du 1er Janvier 1974.

ARTICLE 12 :

Les ingénieurs, assimilés ou cadres pour lesquels, à l'expiration d'un délai de deux mois à dater de la signature de la présente convention collective et eu égard à leur cas particulier, il n'aurait pas été tenu compte, pour la période expirant le 1er Janvier 1974, des recommandations des circulaires du 19 Décembre 1950 de la Fédération Nationale du Bâtiment et des Activités annexes et du 21 Décembre 1950 de la Fédération Nationale des Travaux Publics, pourront porter leur cas devant la commission paritaire prévue par l'article 10 ci-dessus.

ARTICLE 13 :

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

## **A N N E X E I I**

### **A P P O I N T E M E N T S M I N I M A U X**

---

ARTICLE 1ER :

La valeur du point est fixée chaque année, lors de discussions paritaires.

ARTICLE 2 :

Les appointements minimaux garantis sont déterminés par le produit de la valeur du point par le coefficient hiérarchique défini pour chaque emploi à l'annexe I.

ARTICLE 3 :

Les rémunérations mensuelles minimales sont garanties à dater du 1er Janvier 1974.

ARTICLE 4 :

Les parties s'engagent à se rencontrer avant le 1er Novembre de chaque année pour définir les nouveaux appointements mensuels garantis au 1er Janvier de l'année suivante.

