

SOMMAIRE

PREAMBULE

		<i>Pages N°</i>
Article 1 ^{er}	Champ d'application	2
Article 2.	Clauses professionnelles	3
Article 3	Salaires, Classification, Egalité professionnelle	4
Article 4	Grands Déplacements	4
Article 5	Formation professionnelle	5
Article 6	Prévoyance	5
Article 7	Intéressement et participation	5
Article 8	Commission Régionale d'Interprétation	5
Article 9	Avantages acquis	6
Article 10	Date d'application, durée, dénonciation, révision	6
Article 11	Adhésion	6

PREMIERE PARTIE – CLAUSES GENERALES

Article 12	Droit syndical et liberté d'opinion	7
Article 13	Délégués du Personnel, Comités d'entreprises et CHSCT	8
Article 14	Embauchage – lieu d'embauchage et port du badge BTP	9
Article 15	Période d'essai	10
Article 16	Durée de préavis et indemnité de licenciement en cas de licenciement autre que licenciement économique	10
Article 17	Absences pour chercher un emploi	10
Article 18	Durée de préavis en cas de démission	11
Article 19	Maladie	11
Article 20	Travail des jeunes hors contrats de formation	12
Article 21	Jours fériés	12
Article 22	Congés payés et prime de vacances	12
Article 23	Santé et sécurité	12
Article 24	Autorisations d'absences	13
Article 25	Ancienneté – Prime d'ancienneté	13
Article 26	Travail au rendement, aux pièces, à la tâche, au mètre	14
Article 27	Changement d'affectation	14

DEUXIEME PARTIE – CLAUSES PROFESSIONNELLES

Article 28	Déplacements – Indemnités de déplacements	15
Article 29	Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés	18
Article 30	Travaux continus et par roulement	19
Article 31	Travaux pénibles et insalubres	19

Article 1. Champ d'application

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

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

A – Entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics :

1. Entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé, entreprises de terrassement et de démolition et toutes activités de fabrication, de préfabrication ou de mise en œuvre se rattachant aux spécialisations ci-dessus, y compris la fabrication de ciments, la production de matériaux de construction tels que les pierres artificielles ou les agrégats, les céramiques, et les composants du BTP.

- Entreprises de pose de carrelages, revêtements de sol et parquets,

- Entreprises de pierres de taille, ravalement, enduits,

- 2. Charpente en bois, menuiserie du bâtiment, pose des éléments et ossatures

- Entreprises de montage de maisons en bois (préfabriquées) ; fabrication, pose de menuiseries (parquets, clôtures, volets, etc...)

- Menuiserie aluminium, menuiserie PVC : fabrication, pose ;

3. Couverture-Plomberie, installations sanitaires

- Etanchéité

4. Serrurerie du bâtiment, petites charpente en fer, menuiserie métallique, ferronnerie pour le bâtiment, clôtures métalliques (pose)

5. Fumisterie du bâtiment, ramonage, installation de chauffage et production d'eau chaude.

- Isolation thermique, phonique

- Génie climatique

6. Peinture de bâtiment et décoration, application d'enduits, ignifugation.

- Ravalement de peinture industrielle ou non,

- Collage de papiers peints et tentures,

- Décorations (lettres, dorures, revêtements, etc...)

- Miroiterie, pose de vitres, glaces et vitrines,

- Aménagements de locaux divers, travaux pour expositions, pose d'enseignes ou de stores,

- Agencement et installation de cuisines.

7. Constructions métalliques pour le BTP et le Génie Civil

- Charpentes métalliques (fabrication et pose),
- Maisons métalliques (fabrication et pose)

8. Installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels ou non,

- Pose d'enseignes lumineuses.
- Travaux d'installation électrique associés ou non à la maintenance (courant fort et courant faible, haute et basse tension),
- Installation et maintenance de systèmes de surveillance des immeubles (gestion technique centralisée, gestion technique de bâtiments,... etc.

B. Entreprises de Travaux publics et de Génie Civil

- Travaux d'infrastructure générale
- Entreprises de béton et béton armé,
- Voirie,
- Travaux sur cordes, de grande hauteur et spéciaux

1. Terrassements, travaux ruraux et souterrains, chaussées.

Remise en état du sol (curage de fossés, puits, drainages, etc)

Entreprises de sondages, forages, fondations spéciales.

2. Travaux maritimes et fluviaux

- Travaux de routes et d'aérodromes,
- Travaux de voies ferrées.

3. Travaux urbains et d'hygiène publique

Construction d'ouvrages pour le captage, l'adduction et la distribution d'eau,

Construction d'égouts,

Epuration des eaux potables et usées.

- Installations des réseaux et de centrales électriques,
- Installations thermiques et frigorifiques, industrielles ou non,
- Installation de réseaux téléphoniques aériens ou souterrains.

Article 2. Clauses professionnelles :

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

1. Les primes pour travaux salissants, dangereux ou particulièrement pénibles, cette énumération n'étant pas limitative.

2. Les majorations pour heures de nuit, du dimanche et des jours fériés.

3. Les conditions de rémunération et d'organisation du travail en cas de travail par roulement.

4. L'indemnisation des déplacements (indemnités de repas, de trajet et de frais de transport).

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

Article 3. Salaires, Classification, Egalité professionnelle :

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

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

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

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

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

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

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

Article 4. Grands Déplacements :

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

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

Article 5. Formation professionnelle :

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

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

Article 6 : Prévoyance :

Les modalités d'accès à un régime de prévoyance feront l'objet de négociations paritaires. Les dispositions en seront annexées à la présente convention.

Article 7 : Intéressement et participation :

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

Article 8. Commission Régionale d'Interprétation de la Convention Collective :

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

La commission paritaire comprend :

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9. Avantages acquis :

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

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

Article 10. Date d'application, durée, dénonciation, révision :

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

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

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

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

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

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

Article 11. Adhésion :

Toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord et de ses annexes qui constituent un tout indivisible, pourra y adhérer ultérieurement par simple

déclaration adressée à la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

PREMIERE PARTIE

Article 12. Droit syndical et liberté d'opinion :

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

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales.
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine raciale ou sociale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

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

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

- les opinions des travailleurs,
- leur adhésion à tel ou tel syndicat,
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

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

12.a) Participation aux instances statutaires :

Pour faciliter la présence des délégués aux congrès statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absences seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale. Ces autorisations d'absence

non rémunérées, mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total neuf jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

12 b) Délégués syndicaux :

Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise,

1/ La désignation et le rôle des délégués syndicaux sont définis par les dispositions légales en vigueur.

2/ Dans les établissements de 50 salariés et plus, un crédit d'heures est attribué pour assumer ses fonctions à chaque délégué syndical titulaire à raison de :

- Etablissements de 50 à 150 salariés10 heures
- Etablissements de 150 à 300 salariés15 heures
- Etablissements de plus de 300 salariés20 heures

12 c.) Participation aux Commissions Paritaires Régionales:

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

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

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

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

Article 13. Délégués du Personnel, Comités d'entreprises et CHSCT:

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

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

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

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

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

Art. 14 a) Lieu d'embauche :

Le lieu d'embauche est défini comme suit :

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

Art. 14 b) Contrats à durée de chantier :

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

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

Art.14 c) Port du badge BTP « Accès chantier-Sécurité » :

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

Article 15. Période d'essai :

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

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

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

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

Article 16. Durée de préavis et indemnité de licenciement en cas de licenciement autre que le licenciement économique :

16 a) Durée de préavis :

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

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

En cas d'observation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'aura pas observé ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

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

16 b) Indemnité de licenciement :

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

Article 17. Absences pour chercher un emploi :

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

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

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

Article 18. Durée de préavis en cas de démission:

Jusqu'à six mois d'ancienneté, l'ouvrier démissionnaire doit à son employeur un préavis de durée équivalente à celle due par l'employeur en cas de licenciement (article 16). De six mois à 2 ans d'ancienneté, le préavis est de 2 semaines. Au-delà de 2 ans, ce préavis est porté à 1 mois.

Article 19. Maladie :

Les absences résultant de maladie ne constituent pas une rupture du contrat de travail, lorsque, sauf cas de force majeure, elles ont fait l'objet, dans les 3 jours, d'une notification de l'intéressé au chef d'entreprise ou à son représentant. La justification de la maladie par certificat médical sera exigée.

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

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'ouvrier bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne pourra dépasser, soit trois mois après la fin de la maladie, soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché.

L'ouvrier qui voudra bénéficier de cette priorité devra en informer l'employeur en donnant son adresse. Celui-ci devra l'avertir dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

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

Article 20. Travail des jeunes :

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

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

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

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

Article 21. Jours fériés :

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

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

Article 22. Congés Payés et prime de vacances :

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

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

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

Article 23. Santé et Sécurité :

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

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

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

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

Article 24. Autorisations d'absences :

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

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

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

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

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

Article 25. Ancienneté – Prime d'ancienneté :

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

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

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

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

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

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

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

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

- l'ouvrier devra toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au taux minimum correspondant à sa catégorie professionnelle ou à son emploi ;
- son horaire de travail sera l'horaire habituel de son atelier ou de son chantier ; ses modes d'exécution ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites maximales légales ;
- le surmenage du personnel travaillant au rendement devra être évité et ces salariés devront faire l'objet d'une surveillance conformément aux stipulations de la réglementation sur la médecine du travail. Le recours à ce mode de travail ne doit pas nuire aux conditions générales de sécurité collective ou individuelle.
- la bonne qualité devra être respectée dans l'exécution de tous les travaux ;
- l'application d'un des modes de rémunération (au rendement, aux pièces, à la tâche, au métré, etc...) prévu par le présent article ne peut avoir pour effet de priver les travailleurs de la législation sociale.
- les conditions doivent en être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

Article 27. Changement d'affectation :

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

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

DEUXIEME PARTIE

Clauses Professionnelles

Article 28. Déplacements :

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

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

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

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

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

Art.28.a) Indemnité de repas ou "prime de panier" :

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

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

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

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

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

- **Du 1^{er} Janvier 2004 au 30 Juin 2005**, une « zone zéro », définie comme la commune du lieu d'embauche – Article 14 - est provisoirement maintenue.

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

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

- => à partir du 1^{er} Juillet 2005 : 33 % de 10,47 euros, soit : 3,49 euros
- => à partir du 1^{er} Juillet 2006 : 66% de 10,47 euros, soit : 6,98 euros
- => à partir du 1^{er} Juillet 2007 : 100% de 10,47 euros, soit : 10,47 euros

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

Contrats à durée de chantier :

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

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

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

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

Art.28 b) : Indemnité de trajet :

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

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

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

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

Contrats à durée de chantier :

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

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

- à compter du 1^{er} Juillet 2005 : 33% de la tarification de base définie ci-dessus,
- à compter du 1^{er} Juillet 2006 : 66 % de la tarification de base définie ci-dessus,
- à compter du 1^{er} Juillet 2007 : 100 % de la tarification de base définie ci-dessus,

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

Art.28 c) Indemnité de frais de transport :

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

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

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

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

Contrats à durée de chantier :

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

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

- à compter du 1^{er} Juillet 2005 : 33% de la tarification de base définie ci-dessus,
- à compter du 1^{er} Juillet 2006 : 66 % de la tarification de base définie ci-dessus,
- à compter du 1^{er} Juillet 2007 : 100 % de la tarification de base définie ci-dessus,

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

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

Art.28 d) Déplacements pendant l'horaire de travail :

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

Article 29. Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés :

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

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

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

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

a) Travail exceptionnel de nuit

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

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

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

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

b) Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

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

Article 30. Travaux continus et par roulement :

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

Article 31. Travaux pénibles et insalubres :

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

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

La majoration ne sera pas applicable pour les métiers exercés habituellement dans des conditions pénibles ou insalubres ou à grande hauteur (par exemple le métier de grutier), connues et acceptées par l'ouvrier lors de son embauchage, la qualification ou le salaire de base tenant compte de la difficulté dans le travail.

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

Pour les travaux réalisés au moyen d'un marteau-piqueur ou d'un brise-béton manuel, il sera alloué une indemnité de 0,50 euro / heure ; cette indemnité est portée à 0,60 euro / heure pour un engin pesant plus de 30 Kg.

2. Travaux au chalumeau :

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

3. Travaux insalubres ou souterrains :

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

4. Travaux sur échafaudage volant ou à grande hauteur :

Pour les travaux sur échafaudage volant et pour les travaux en hauteur au-dessus du vide, à partir de 25 m et jusqu'à 35 m, il sera alloué une prime de 0,50 euro par heure de travail. Au-delà de 35 m, cette prime sera de 0,60 euro par heure de travail.

Article 32. Travail illégal :

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

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

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

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

Fait à Saint-Denis, le 13 Mai 2004

Pour la F.R.B.T.P.

Jean-Marie LE BOURVELLEC

Pour l' UIR CFDT
Pierre SAVIGNY

Pour la CFTC
René ANELARD

Pour la CGT FO
Jean-Max DAGARD

Pour la C.G.T.R.

CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE LA REUNION

ANNEXES

=====

- **Annexe I : Apprentissage**

- **Annexe II : Accord du 19 Novembre 1990 relatif à la Classification des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics.**

- **Annexe III : Tableau de tarification des indemnités de trajet, aller - retour, valeurs en euros (à la date de signature de la convention).**

- **Annexe IV : Tableau de tarification des indemnités journalières de frais de transport, aller et retour, valeurs en euros (à la date de signature de la convention).**

OOOOOOO

000

ANNEXE I

APPRENTISSAGE



PREAMBULE

ARTICLE 1ER :

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

ARTICLE 2 :

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

A - L'APPRENTISSAGE ET LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ARTICLE 3 :

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

ARTICLE 4 :

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

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

ARTICLE 5 :

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

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

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

ARTICLE 6 :

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

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

B - OBLIGATIONS DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

ARTICLE 7 :

Les obligations du maître d'apprentissage sont les suivantes :

- a. Jusqu'à la date prévue pour l'expiration du contrat, enseigner à l'apprenti, méthodiquement et complètement, le métier faisant l'objet dudit contrat.
- b. N'employer l'apprenti qu'aux travaux et services se rattachant à l'exercice de la profession.
Les travaux exécutés par les apprentis doivent être utiles à l'accroissement de leurs connaissances, le souci de la formation à donner à l'apprenti devant passer avant le souci de la production.
- c. Se conformer à la réglementation du travail en vigueur.
- d. Se conduire vis-à-vis de l'apprenti "en bon père de famille" et, s'il y a lieu, prévenir ses parents de ses fautes graves et de ses absences.
- e. Satisfaire à toutes les autres obligations mises à sa charge par le contrat.

ARTICLE 8 :

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

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

ARTICLE 9 :

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

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

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

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

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

C - OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

ARTICLE 10 :

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

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

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

ARTICLE 11 :

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

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

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

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

D - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 12 :

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

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

E - INDEMNITE VERSEE A L'APPRENTI

ARTICLE 13 :

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

F - PERIODE D'ESSAI

ARTICLE 14 :

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

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

G - RESOLUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ARTICLE 15 :

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

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

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

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

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

ARTICLE 16 :

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

ARTICLE 17 :

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

H - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

ARTICLE 18 :

Les contrats d'apprentissage ayant acquis date certaine avant la date d'entrée en application de la précédente annexe resteront en vigueur, sans modification, jusqu'à la date prévue pour leur expiration quelles que soient leurs modalités.

ANNEXE II



PROTOCOLE D'ACCORD

DU 19 NOVEMBRE 1990

RELATIF A LA CLASSIFICATION DES OUVRIERS

DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

P R E A M B U L E

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité d'une refonte de la classification actuellement applicable aux ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics pour adopter un système plus approprié aux nouvelles réalités techniques et sociales de la Profession, se dégageant en les améliorant, des principes de classification antérieurement retenus.

Le présent accord répond à la volonté des organisations professionnelles signataires de valoriser les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics et d'améliorer l'image de marque de la Profession, afin notamment d'attirer et de conserver les jeunes qualifiés en utilisant la voie privilégiée de la négociation à tous les niveaux en vue :

- de reconnaître les capacités acquises par les ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics,
- de favoriser le déroulement de carrière des ouvriers et les possibilités d'accès de ceux-ci à des postes relevant de la classification des emplois des ETAM, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue,
- tout en tenant compte des exigences techniques spécifiques à certains corps d'état.

ARTICLE 1 : DEFINITIONS GENERALES DES CRITERES ET DES NIVEAUX

La grille de classification des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics comporte 4 niveaux d'emplois, définis par les critères suivants :

- responsabilité
- autonomie et initiative
- technicité
- formation, et/ou expérience

précisés dans le tableau joint sans priorité, ni hiérarchie.

NIVEAU I - OUVRIERS D'EXECUTION

Position 1

Les ouvriers de niveau I/1 effectuent des travaux de simple exécution, ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon des consignes précises et faisant l'objet d'un contrôle constant.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier ou en atelier.

Cette position est une position d'accueil pour les ouvriers n'ayant ni formation, ni spécialisation professionnelle. Le classement dans cette position ne pourra en aucun cas excéder une durée de six mois.

Position 2

Les ouvriers de niveau I/2 effectuent des travaux simples, sans difficultés particulières, sous contrôle fréquent.

NIVEAUX II - OUVRIERS PROFESSIONNELS

Les ouvriers de ce niveau justifient d'une spécialisation dans leur emploi.

Position 1

Les ouvriers de niveau II/1) exécutent les travaux simples de leur spécialité sous contrôle très répété.

Position 2

Les ouvriers de niveau II/2) exécutent les travaux courants de leur spécialité sous contrôle très répété.

Position 3

Les ouvriers de niveau II/3) exécutent tous les travaux de leur spécialité, à l'exception de ceux qui requièrent une technicité confirmée.

Position 4

Les ouvriers de niveau II/4) exécutent les travaux délicats de leur spécialité. Ils font l'objet d'un contrôle régulier.

NIVEAU III - COMPAGNONS PROFESSIONNELS / CHEFS D'EQUIPES

Position 1

Les ouvriers de niveau III/1) exécutent les travaux de leur métier, à partir de directives.

Ils sont à même de prendre des initiatives simples.

Pour les travaux simple de leur spécialité, ils bénéficient d'une relative autonomie.

Ils possèdent et mettent en oeuvre de bonnes connaissances professionnelles, initiale ou continue, ou expérience équivalente.

Position 2

Les ouvriers de niveau III/2) exécutent les travaux de leur métier à partir de directives.

Ils sont à même de prendre des initiatives courantes.

Pour les travaux courants de leur spécialité, ils bénéficient d'une relative autonomie.

Ils possèdent et mettent en oeuvre de très bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle initiale ou continue, ou expérience équivalente.

Position 3

Les ouvriers de niveau III/3) exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales.

Ils possèdent et mettent en oeuvre d'excellentes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle ou continue, ou expérience équivalente.

NIVEAU IV - MAITRES OUVRIERS

Position 1

Les ouvriers de niveau IV/1 à partir de directives d'organisation générale :

- soit accomplissent les travaux complexes de leur métier, nécessitant une technicité affirmée,
- soit organisent le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à les assister et en assurent la conduite. A ce titre, ils sont appelés à seconder le chef de chantier.

Sous l'autorité de leur hiérarchie, ils disposent d'une autonomie dans la réalisation de leurs travaux et peuvent prendre des initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue et/ou une solide expérience.

Ils s'adaptent aux techniques et équipements nouveaux et sont capables de diversifier leurs connaissances professionnelles, y compris dans des techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Position 2

Les ouvriers de niveau IV/2) :

- soit réalisent, avec une certaine autonomie, les travaux de leur métier,
- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe. A ce titre, ils sont appelés à seconder le chef de chantier.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue et/ou une très solide expérience, ainsi que la connaissance de techniques connexes leur permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés.

Position 3

Les ouvriers de niveau IV/3) :

- soit réalisent avec une autonomie très large, les travaux les plus délicats de leur métier,
- soit assurent de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe. A ce titre, ils sont appelés à seconder le chef de chantier.

Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise et sous l'autorité de leur hiérarchie, ils sont responsables du bon déroulement du mode opératoire des travaux qu'ils réalisent.

Ils possèdent la parfaite maîtrise de leur métier, acquise par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une très solide expérience, ainsi que la connaissance de techniques connexes leur permettant d'assurer des travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par recours à une formation continue et appropriée.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à mettre en valeur leurs capacités d'animation, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique, et à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés.

ARTICLE 2 : COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux 4 niveaux sont les suivants :

1) NIVEAU I	1)	102
	2)	103
2) NIVEAU II	1)	105
	2)	112
	3)	118
	4)	126
3) NIVEAU III	1)	137
	2)	145
	3)	159
4) NIVEAU IV	1)	173
	2)	187
	3)	201

ARTICLE 3 : PRISE EN COMPTE DES DIPLOMES PROFESSIONNELS

Les ouvriers titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles, d'un certificat de formation professionnelle des adultes délivrés par l'A.F.P.A. ou d'un diplôme équivalent (niveau V de l' Education Nationale), pourront être classés en niveau III coefficient 159 sous réserve que les autres critères du niveau et de la position soient également remplis.

A l'issue d'une période maximum de 9 mois après leur classement, les intéressés seront confirmés dans cette position ou reclassés au niveau immédiatement supérieur, en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

Les ouvriers titulaires d'un brevet professionnel, d'un brevet de technicien, d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'Education Nationale), pourront être classés en niveau IV position 1 coefficient 173 sous réserve que les autres critères du niveau et de la position soient également remplis.

A l'issue d'une période de 18 mois après leur classement, les intéressés seront confirmés dans cette position ou reclassés au niveau immédiatement supérieur, en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles.

Les diplômes visés au présent article sont ceux qui sont définis par les dispositions législatives et réglementaires telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature du présent accord : elles seront seules prises en considération pour établir les équivalences.

- les diplômes institués postérieurement par l'Education Nationale,
- les titres homologués en application de la législation sur l'Enseignement Technologique,
- les formations à certains métiers, n'aboutissant pas à des diplômes ou titres,

seront pris en compte par avenant au présent accord.

ARTICLE 4 : EVOLUTION DE CARRIERE

Les définitions des niveaux et positions données à l'article 1 ci-dessus doivent permettre la promotion des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics, et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

Dans le même but, la situation des ouvriers des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur.

A cette occasion, l'employeur examinera les possibilités d'accès en cours de carrière des salariés de niveau IV à un poste relevant de la classification des ETAM du Bâtiment et des Travaux Publics.

Cet examen tiendra notamment compte de l'étendue des capacités techniques et/ou des aptitudes à organiser et à encadrer une équipe de travail telles que définies par les fonctions concernées de la classification des ETAM du Bâtiment et des Travaux Publics.

Dans un but de promotion, un ouvrier, quels que soient son niveau et sa position, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau ou de la position supérieure, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches correspondantes de façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux ou position professionnels est classé dans le niveau ou la position le plus élevé.

ARTICLE 5 : SUIVI DE L'APPLICATION DANS L'ENTREPRISE

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel, comme dans celui de la négociation annuelle visée par l'article 1.132-27 du Code du Travail.

En particulier, le plan de formation de l'entreprise devra tenir compte de cet examen, afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation qualifiante.

De même, en concertation avec les représentants du personnel, notamment les C.H.S.C.T. lorsqu'ils existent, des programmes d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en oeuvre.

ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR

Les opérations de reclassement devront être achevées pour le 31 mars 1991, date d'entrée en vigueur de la présente classification.

ARTICLE 7 : LES PARTIES SIGNATAIRES DEMANDENT L'EXTENSION DU PRESENT ACCORD.

Fait à Saint - Denis, le 15 novembre 1990

J.G.GANTIER
SYPABAT

R.ROLAND
SYPABAT

C.OZOUX
SYPABAT

A.LEBRAS
SNPMI

Pierre SAVIGNY
C.F.D.T.

Roger PATCHE
C.F.D.T.

Roger HEDOU
C.G.C.

1991 5007

CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS DU BTP DE LA REUNION

Annexe III

TARIFICATION DES INDEMNITES DE TRAJET ALLER/RETOUR.
FORFAIT JOURNALIER EN EUROS - MAI 2004

ST DENIS	Euros	3,50	5,18	7,56	11,76	8,96	10,92	16,52	15,40	24,36	28,84	25,76	23,52	23,52	23,52	21,00	31,08	24,08	17,92	19,32	14,28	15,12	7,56	5,04	3,64
STE MARIE	Euros		1,68	4,06	8,26	5,46	7,42	13,02	11,90	20,86	25,34	27,72	20,02	22,82	24,50	34,58	34,58	27,58	21,42	22,82	17,78	18,62	11,06	8,54	7,14
STE SUZANNE	Euros			2,38	6,58	3,78	5,74	11,34	10,22	19,18	23,66	26,04	18,34	21,14	23,66	33,74	33,74	26,74	23,10	24,50	19,46	20,30	12,74	10,22	8,82
ST ANDRE	Euros				4,20	1,40	3,36	8,96	7,84	16,80	21,28	23,66	15,96	18,76	21,28	31,36	31,36	24,36	24,36	25,76	21,84	22,68	15,12	12,60	11,20
SALAZIE	Euros					5,60	7,56	13,16	12,04	21,00	25,48	27,86	20,16	22,96	25,48	35,56	35,56	28,56	29,68	31,08	26,04	26,88	19,32	16,80	15,40
BRAS PANON	Euros						1,96	7,56	6,44	15,40	19,88	22,26	14,56	17,36	19,88	29,96	29,96	22,96	22,96	24,36	23,24	24,08	16,52	14,00	12,60
ST BENOIT	Euros							5,60	4,48	13,44	17,92	20,30	12,60	15,40	17,92	28,00	28,00	21,00	21,00	22,40	24,64	26,04	18,48	15,96	14,56
PLAINE DES PALMISTES	Euros								10,08	18,76	14,28	12,04	7,00	9,80	12,32	22,40	22,40	15,40	15,40	16,80	19,04	23,52	25,76	21,56	20,16
ST ROSE	Euros									8,96	13,44	15,82	17,08	19,88	22,40	32,48	32,48	25,48	25,48	26,88	29,12	30,52	22,96	20,44	19,04
ST PHILIPPE	Euros										4,48	6,86	11,76	8,96	11,48	21,56	21,56	14,56	14,56	15,96	18,20	22,68	24,92	27,44	28,00
ST JOSEPH	Euros											2,38	7,28	4,48	7,00	17,08	17,08	10,08	10,08	11,48	13,72	18,20	20,44	22,96	24,36
PETITE ILE	Euros												5,04	2,24	4,76	14,84	14,84	7,84	7,84	9,24	11,48	15,96	18,20	20,72	22,12
TAMPON	Euros													2,80	5,32	15,40	15,40	8,40	8,40	9,80	12,04	16,52	18,76	21,28	22,68
ST PIERRE	Euros														2,52	12,60	12,60	5,60	5,60	7,00	9,24	13,72	15,96	18,48	19,88
ST LOUIS	Euros															10,08	10,08	3,08	3,08	4,48	6,72	11,20	13,44	15,96	17,36
CILAOS	Euros																	13,16	13,16	14,56	16,80	21,28	23,52	26,04	27,44
ENTRE DEUX	Euros																		6,16	7,56	9,80	14,28	16,52	19,04	20,44
ETANG SALE	Euros																			1,40	3,64	8,12	10,36	12,88	14,28
LES AVIRONS	Euros																				5,04	6,72	11,76	14,28	15,68
ST LEU	Euros																					4,48	6,72	9,24	10,64
TROIS BASSINS	Euros																						7,56	10,08	11,48
ST PAUL	Euros																							2,52	3,92
LE PORT	Euros																								1,40
LA POSSESSION	Euros																								

Convention Collective Ouvriers du BTP 2004 – 13 Mai 2004

J.O n° 300 du 26 décembre 2004 page 22054 texte n° 122

Décrets, arrêtés, circulaires
Conventions collectives - Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

Arrêté du 13 décembre 2004 portant extension de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Réunion (n° 2389)

NOR: SOCT0412379A

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Réunion du 13 mai 2004 ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juillet 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli en séance du 29 novembre 2004,

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Réunion du 13 mai 2004, à l'exclusion :

- du terme « contractante » au premier alinéa de l'article 8 (Commission régionale d'interprétation), comme étant contraire aux dispositions combinées de l'article L. 132-2 et du premier alinéa de l'article L. 133-1 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation ;

- des termes « et dans la limite des trois mois » au troisième alinéa de l'article 13 (Délégués du personnel, comités d'entreprises et CHSCT) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 436-1 de la Cour de cassation ;

- de l'annexe I (Apprentissage) comme ne correspondant plus à l'état de la législation relative à l'apprentissage, figurant aux articles L. 117-1 et suivants du code du travail ;

L'article 15 (Période d'essai) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

Le b (Indemnité de licenciement) de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article R. 122-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 19 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-4 et suivants du code du travail, relatives aux règles relatives en matière de licenciement.

Le deuxième alinéa de l'article 19 (Maladie) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14-3 tel qu'interprété par la Cour de cassation et du premier alinéa de l'article L. 122-32-2 du code du travail.

L'article 21 (Jours fériés) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

L'article 24 (Autorisations d'absence) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 et de l'article L. 226-1 alinéa 4 du code du travail.

L'article 29 (Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-1 et suivants du code du travail relatifs à l'emploi des salariés le dimanche.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 13 décembre 2004.

Pour le ministre et par délégation : Le directeur des relations du travail, J.-D. Combrexelle