

DEPARTEMENT DE MAYOTTE

CONVENTION COLLECTIVE
des **INGENIEURS ET CADRES** du
BATIMENT,
des **TRAVAUX PUBLICS**
et des **ACTIVITES CONNEXES**

SOMMAIRE

PREAMBULE

Champ d'application

PREMIERE PARTIE – CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Article 1:	Contrat de travail
Article 2:	Embauche –lieu d'embauche et port du badge BTP
Article 3:	Période d'essai
Article 4:	Changement d'affectation
Article 5:	Ancienneté
Article 6:	Situation de handicap
Article 7:	Lutte contre le harcèlement

DEUXIEME PARTIE – RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 8:	Dénonciation du contrat de travail
Article 9:	Préavis
Article 10:	Indemnité de licenciement
Article 11:	Absences pour recherche d'emploi
Article 12:	Conditions de départ en retraite et de mise à la retraite

TROISIEME PARTIE – LES CONGES

Article 13:	Congés
Article 14:	Jours fériés
Article 15:	Autorisations d'absences

QUATRIEME PARTIE – ORGANISATION DU TRAVAIL ET REMUNERATION

Article 16:	Travail en continu et par roulement
Article 17:	Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés
Article 18:	Santé et Sécurité au travail
Article 19:	Intempéries
Article 20:	Maladie
Article 21:	Travail illégal
Article 22:	Déplacements
Article 23:	Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres

CINQUIEME PARTIE – DROIT SYNDICAL

Article 24:	Droit syndical et liberté d'opinion
-------------	-------------------------------------

SB
B.O.J. 2 9

SIXIEME PARTIE – INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- Article 25: Délégué du personnel
Article 26: Comité d'entreprise
Article 27: Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

SEPTIEME PARTIE –FORMATION

- Article 28: Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
Article 29: Apprentissage

HUITIEME PARTIE – APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Article 30: Commission départementale d'interprétation de la Convention Collective
Article 31: Date d'application, durée, dénonciation, révision
Article 32: Adhésion

ANNEXES

Annexe 1 – Eléments de classification

Préambule - Champ d'application

Afin de faciliter la lecture et l'application de la présente convention, les parties signataires ont souhaité rappeler la définition de la catégorie socioprofessionnelle que sont les IC. L'acronyme IC regroupe ainsi les Ingénieurs et Cadres. Ces derniers se différencient des Ouvriers du BTP et des ETAM du BTP par le fait qu'ils ont un niveau de compétences, techniques et/ou de gestion de management qu'ils exercent en autonomie. Pour cela, ils ont une formation technique validée par l'un des diplômes Bac+5 reconnus par la loi (ou équivalent) ou une expérience reconnue et occupent dans l'entreprise un poste où sont mises en œuvre les connaissances acquises. Ils ont les capacités à recevoir et à exercer des délégations. A ce titre, ils représentent et engagent l'entreprise.

Cette définition doit être mise en perspective avec l'annexe 1 de la présente convention qui expose de façon détaillée les critères de classification de la catégorie IC.

La présente Convention et ses annexes régissent, sur l'ensemble du Département de Mayotte, les relations de travail entre les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans les listes (A et B) ci-dessous et les Ingénieurs et Cadres du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries connexes. Celle-ci est susceptible d'évoluer en fonction des négociations et des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

Elle engage toutes les entreprises et les salariés qui travaillent dans le secteur du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries connexes sur le Département de Mayotte.

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

Les signataires de la présente convention s'engagent en priorité à poursuivre le dialogue social, notamment via des négociations de branche qui auront pour objectif l'élaboration d'une grille de classement des emplois assortie des rémunérations minimales applicables dans la branche.

A. Entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics

- 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.
- 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.
- Couverture-Plomberie, installations sanitaires.
- Etanchéité.
- Serrurerie du bâtiment, petite charpente en fer, menuiserie métallique, ferronnerie pour le bâtiment, clôtures métalliques (pose).
- Fumisterie du bâtiment, ramonage, installation de chauffage et production d'eau chaude.
- Isolation thermique, phonique.
- Génie climatique.

SB 4
B.B.)

- 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.
 - Constructions métalliques pour le BTP et le Génie Civil.
-
- Charpentes métalliques (fabrication et pose).
 - Maisons métalliques (fabrication et pose).
 - 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,...)

B. Entreprises de Travaux publics et de Génie Civil

- Travaux d'infrastructure générale.
- Entreprises de béton et béton armé.
- Voirie et Réseaux divers.
- Travaux sur cordes, de grande hauteur et spéciaux.
- Terrassements, travaux ruraux et souterrains, chaussées,
- Remise en état du sol (curage de fossés, puits, drainages, Purges, etc...),
- Entreprises de sondages, forages, fondations spéciales,
- Travaux maritimes et fluviaux,
- Travaux de routes et d'aérodromes,
- Réhabilitation réseau des eaux usées – potables et pluviales
- Travaux urbains et d'hygiène publique,
- Construction d'ouvrages pour le captage, l'adduction et la distribution d'eau,
- Construction d'égoûts,
- 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.

C. Salaires, Classification, Egalité professionnelle

Les salaires sont fixés à l'échelon Départemental. Leur fixation et le tableau des classifications professionnelles sont déterminés conformément aux dispositions de l'Annexe I.

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». Ces négociations annuelles paritaires de branche se dérouleront au cours du 1^{er} trimestre de chaque année.

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, obéissent aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

D. Mise en place du 13^{ème} mois

Une prime de 13^{ème} mois sera payée aux collaborateurs de l'entreprise selon les modalités suivantes :

- Pour bénéficier du 13^{ème} mois, le collaborateur devra justifier d'une présence effective dans l'entreprise de 6 mois
- Le montant du 13^{ème} mois sera calculé au prorata du temps de présence effectif dans l'entreprise pour les collaborateurs arrivés en cours d'année
- Le versement interviendra une fois par an le 31 décembre
- Une personne ayant travaillé plus de 6 mois dans l'entreprise et qui quitte l'entreprise avant le 31 décembre se verra payée sa quote-part d'ancienneté dans son solde de tout compte.

Pour les entreprises de 40 salariés et plus, la prime de 13^{ème} mois est applicable dès le 1^{er} janvier 2015.

Pour les entreprises de moins de 40 salariés, la prime de 13^{ème} mois est applicable dès le 1^{er} janvier 2015 et sera mise en place sur les 7 ans, avec 15% la première année.

E. Mise en place du ticket restaurant ou prime de panier

Un titre restauration devra être mis en place au premier jour du mois de signature de la présente convention.

D'une valeur de 8 euros, le titre restauration sera pris en charge à 60% par l'employeur (soit une part employeur à 4,80€ brut) et à 40% par le salarié (soit à 3,20€ à la charge du salarié).

Le titre restauration sera dû lorsque le salarié aura travaillé a minima 6 heures dans la journée.

Le titre restauration sera remis aux salariés en début du mois suivant.

PREMIERE PARTIE – CONDITION D'ENGAGEMENT

Article 1: Contrat de travail

Il sera remis à tout nouveau collaborateur au moment de son engagement un contrat de travail écrit avec notamment les dispositions suivantes:

- Nom de l'entreprise,
- Code NAF ou numéro SIRET de l'entreprise,
- Adresse de l'entreprise,
- Durée du contrat,
- Date d'entrée,
- Nom du salarié,
- Adresse du salarié,
- Fonction occupée dans l'entreprise,
- Qualification et coefficient de l'employé technicien agent de maîtrise,
- Lieu d'embauche,
- Période d'essai,
- Salaire,
- Horaire de travail hebdomadaire de référence,
- Convention collective du travail applicable,
- Autres éléments éventuels de rémunération,
- Congés payés,
- Visite médicale,
- Les références de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de la sécurité sociale.

Article 2: Lieu d'embauche et port du badge BTP

A. Lieu d'embauche

Pour tout type de contrat de travail sauf contrat à durée de chantier, le lieu d'embauche, par défaut, sera le siège de l'entreprise.

Pour le contrat à durée indéterminée de chantier, le lieu d'embauche sera le chantier pour lequel le salarié a été embauché. La mention de la durée de chantier dans la spécialité doit figurer sur le contrat de travail.

B. Port du badge BTP « Accès chantier-Sécurité »

Quelle que soit la forme de l'embauche, l'employeur devra effectuer les formalités nécessaires dans un délai raisonnable pour l'obtention du badge BTP « Accès chantier-Sécurité ».

Le port du badge sera obligatoire sur les chantiers afin de lutter contre le travail illégal.

Article 3: Période d'essai

Conformément à la législation en vigueur, pour qu'il y ait une période d'essai, celle-ci doit être prévue dans le contrat de travail.

Lorsqu'une période d'essai est prévue, l'embauche d'un salarié ne sera confirmée qu'à l'expiration de cette dernière fixée comme suit:

SB 7
B 0 , 9

- Pour un CDI, la période d'essai est fixée à une période de 2 mois. Elle pourra être renouvelée une fois. Le décompte de la période d'essai se fera de manière calendaire.
- Pour un CDD, la période d'essai est fixée comme suit:
 - Contrat inférieur à 6 mois, 1 jour ouvré de période d'essai par semaine dans la limite de 2 semaines
 - Un mois dans les autres cas

Article 4: Changement d'affectation

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (hors contrat à durée de chantier) ou en contrat à durée déterminée affecté sur un chantier pourra être affecté sur un autre chantier sur simple information orale de son employeur.

Article 5: Ancienneté

La prime d'ancienneté sera considérée comme un droit acquis aux salariés l'ayant acquise à la date de signature de cette convention. Le montant acquis à cette date est gelé sur la base du taux d'ancienneté par le salaire brut de base. Il figure sur une ligne distincte, appelé prime d'ancienneté, sur le bulletin de salaire. Elle ne sera plus applicable aux nouveaux salariés embauchés après la date d'entrée en vigueur de la présente Convention Collective.

L'ancienneté sera désormais récompensée, pour l'ensemble des salariés, par l'octroi de jours de congés supplémentaires dits « jours d'ancienneté » selon les modalités suivantes :

- 4 ans de présence dans l'entreprise ou 10 ans continus dans la profession : 1 jour par an
- 7 ans de présence dans l'entreprise ou 15 ans continus dans la profession : 2 jours par an
- 15 ans de présence dans l'entreprise ou 20 ans continus dans la profession : 3 jours par an

Ces jours pourront faire ou pas l'objet d'un compteur spécifique sur le bulletin de salaire.

Un délai de carence de 6 mois, calculé sur l'année civile, est établi pour apprécier le caractère continu de la présence dans la profession et pour tenir compte des périodes intermédiaires entre deux emplois.

Article 6: Situation de handicap

L'emploi effectif des travailleurs en situation de handicap, 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 veilleront à l'amélioration des conditions d'emploi et d'insertion des travailleurs en situation de handicap.

Article 7: Lutte contre le harcèlement

L'ensemble des entreprises et les salariés qui travaillent dans le secteur du Bâtiment, des travaux Publics et des Industries connexes sur le département de Mayotte luttent contre tous les types de harcèlement.

- **Lutte contre le harcèlement moral** : les entreprises et les salariés s'engagent à respecter et à faire respecter les principes suivants à savoir:

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour

effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.»

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peuvent être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraire est nul.»

• **Lutte contre le harcèlement sexuel** : les entreprises et les salariés s'engagent à respecter et à faire respecter les principes suivants à savoir:

« Aucun salarié ne doit subir des faits:

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante;
- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétés, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 053-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions, toute disposition ou tout acte contraires sont nuls.»

SB
BO s⁹ J

DEUXIEME PARTIE—RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 8: Dénonciation du contrat de travail

Toute résiliation du contrat de travail implique de part et d'autre un préavis, sauf en cas de faute lourde, de faute grave ou de force majeure.

Tout salarié licencié, quels que soient son ancienneté, la taille de l'entreprise et le motif de licenciement sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable (sauf en cas de licenciement économique de plus de 10 salariés qui serait effectué sur une période de 30 jours).

Article 9: Préavis

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

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'employé le technicien l'agent de maîtrise ayant une ancienneté de service continu dans l'entreprise comprise entre 6 mois et moins de 2 ans;
- 2 mois pour l'employé le technicien l'agent de maîtrise justifiant au moins de 2 ans d'ancienneté de service continu dans l'entreprise.

En cas de démission, laquelle est donnée par écrit, hors période d'essai, la durée du préavis est fixée à un mois.

En cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui n'aura pas observé ce préavis versera une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Celle-ci n'est due que si la dite partie saisit le tribunal pour faire valoir ses droits.

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

Article 10: Indemnité de licenciement

La présente Convention Collective reprend les dispositions du Code du Travail de Mayotte relative au calcul des indemnités.

L'indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave ou lourde.

Cet article est susceptible d'être adapté en fonction des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

SB
B.O
/

Article 11: Absence pour recherche d'emploi

En dehors de la période d'essai, pendant la durée de préavis, les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant 2 jours ouvrés par mois. Les heures d'absences seront fixées conjointement entre l'employeur et le salarié.

Pendant ces absences, la rémunération est maintenue et aucune indemnité ne sera due si ces journées d'absences ne sont pas utilisées.

Article 12: Conditions de départ en retraite et de mise à la retraite

A. Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite sur décision de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables. L'employeur qui déciderait de mettre en retraite un salarié devra lui notifier son intention par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis d'un mois. La date de première présentation fixe le point de départ du délai du préavis.

Cet article est susceptible d'être adapté en fonction des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

B. Départ volontaire

Le salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite. Il doit alors respecter un préavis d'un mois.

Le salarié a droit, en cas de départ volontaire à la retraite, au versement d'une indemnité négociée entre lui et l'employeur.

TROISIEME PARTIE – LES CONGES

Article 13 : Congés

A. Congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé par son employeur comme suit:

- 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois chez le même employeur (décompte au 30^{ème}). Les jours sont décomptés du lundi au samedi. En cas d'arrivée en cours de mois, l'acquisition se fera au prorata du temps de présence.
- Il est également accepté de suivre les jours de congé sur une base dite du 25^{ème}. Dans ce cas, les jours sont décomptés du lundi au vendredi.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les dates de congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités de service.

Il est rappelé l'interdiction faite à l'ingénieur et cadre de travailler pour son employeur pendant ses congés payés.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ en congés fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du congé.

B. Congés pour enfant malade

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'IC bénéficie d'un congé de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Ce congé non rémunéré est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si l'ETAM assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Article 14. Jours fériés

Le Code du Travail de Mayotte fixe les jours fériés chômés et payés suivants:

- 1^{er} janvier
- Lundi de Pâques
- Fête du travail
- Ide El Kébir

En cas de nécessité urgente liée au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut avec l'accord de ses salariés, les employer à un travail effectif. En contrepartie, une indemnisation égale à 100% de la journée travaillée est accordée au salarié.

Cet article est susceptible d'être adapté en fonction des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

Article 15. Autorisations d'absences

Des autorisations d'absences exceptionnelles seront accordées aux ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activité connexes sans réduction de rémunération:

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

Ces jours d'absences ne peuvent venir en déduction des congés payés annuels et n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

QUATRIEME PARTIE – ORGANISATION DU TRAVAIL ET REMUNERATION

Article 16: Travail en continu et par roulement

A. Condition de mise en place d'une convention en forfait jour

Les cadres et ingénieurs du bâtiment qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les cadres et ingénieurs du bâtiment dont la durée de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Dans le cas où le cadre du bâtiment refuse la convention individuelle de forfait annuel en jours, cela ne peut justifier la rupture de son contrat de travail.

B. Travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés ou encore répondre aux contraintes spécifiques des chantiers et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.

Est considéré comme étant du travail de nuit, tout travail effectué entre 20 heures et 5 heures.

La rémunération des salariés travaillant de nuit doit être majorée de 50%.

Le travail de nuit est subordonné à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit comporter les justifications du recours au travail de nuit.

C. Travail du dimanche et des jours fériés

- Pour les jours fériés obligatoirement chômés et payés: Voir l'article 14.
- Pour les autres jours fériés non obligatoirement payés:
Les autres jours fériés, qui ne coïncident pas avec un jour de repos habituel du salarié, sont payés si travaillés. Le salarié désirant bénéficier d'un de ces jours fériés (et donc ne pas travailler) devra prendre un jour de congé payé.
S'ils sont travaillés, ils ne donnent pas droit à une majoration de salaire. Ainsi, ils sont payés normalement.
- Pour le travail exceptionnel du dimanche:
Il faut se référer au code du travail en vigueur à Mayotte.

Cet article est susceptible d'être adapté en fonction des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

Article 17: Santé et Sécurité

Les règles générales relatives à l'hygiène, à la sécurité, à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mise en œuvre d'une prévention efficace des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de sécurité, dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes, nécessitent une responsabilisation permanente de l'ensemble des personnes concernées.

Aussi, les chefs d'entreprises et d'établissements, du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes doivent prendre les mesures nécessaires afin de sensibiliser l'ensemble de leurs ingénieurs et cadres aux risques professionnels, d'assurer la sécurité de leurs ingénieurs et cadres et de protéger leur santé, conformément à la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, en fonction de sa formation et de ses possibilités, chaque ingénieur et cadre doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celle des personnes susceptibles d'être concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément au code du travail. L'ingénieur et cadre utilise les équipements de protection collective et individuelle conformément aux instructions reçues.

Conformément aux dispositions du code du travail, il est alloué aux salariés des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes, des vêtements de protection individuelle comportant pantalon, t-shirt, chaussures, bottes et casque. Leur nombre doit permettre au salarié de travailler dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Les ingénieurs et cadres nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail ou de technique bénéficient notamment d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité.

Dans les entreprises du bâtiment, des travaux publics et activités connexes dépourvues d'institutions représentatives du personnel, un salarié sera désigné d'un commun accord entre l'employeur et les ingénieurs et cadres comme représentant sécurité.

Il suivra toutes les formations nécessaires à l'exercice de missions en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Sa désignation et ses missions seront exposées de façon adéquate dans l'entreprise. Il bénéficiera de la protection dont jouissent les délégués du personnel.

Article 18 : Maladie

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical, et notifiées selon les règles en vigueur, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, le salarié doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son absence.

Cet avis devra être confirmé dans le délai maximal de 48 heures au moyen d'un certificat médical délivré par un médecin.

Article 19 : Travail illégal

Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes s'engagent à lutter contre le travail illégal. A savoir:

- Le travail dissimulé

Convention Collective des Employés Techniciens Agents de maitrise du BTP2015

- Le marchandage
- Le prêt de main d'œuvre illicite
- L'emploi d'étrangers sans titre
- Le cumul irrégulier d'emploi

La mise en place du badge BTP est une des réponses apportées menant à lutter contre le travail illégal.

Article 20: Déplacements

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

En revanche, le temps de trajet entre deux lieux de travail (entre le siège et un chantier, entre deux chantiers, entre la base vie et le chantier...) constitue, à l'aller comme au retour, du temps de travail effectif.

De même, un ingénieur et cadre en astreinte est en temps de travail effectif dès le début d'une intervention.

A. Petits déplacements

Le petit déplacement est défini comme la conséquence de la mobilité des lieux de travail des ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes, qui les amène à se rendre quotidiennement sur les chantiers avant le début de la journée de travail, et à en revenir à la fin de la journée de travail.

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ingénieurs et cadres des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence de ces petits déplacements.

Cette indemnisation prend la forme de l'indemnité de trajet qui indemnise, forfaitairement, la sujétion et les frais de transport que représente pour l'ingénieur et cadre la nécessité de 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.

L'indemnité n'est pas due lorsque ingénieur et cadre est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue. Leur montant est fixé périodiquement à l'échelon de Mayotte par la commission paritaire départementale mixte de branche.

Bénéficient des indemnités de petits déplacements les ingénieurs et cadres non sédentaires, pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur les chantiers.

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

Les indemnités de petits déplacements tels que définis ci-dessus ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements. L'ingénieur et cadre occupé dans les conditions de grands déplacements bénéficie exclusivement du régime d'indemnisation des grands déplacements.

Point de départ des petits déplacements :

Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements est fixé à son siège social, ou

l'agence départementale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.

B. Grands déplacements

Sont considérés comme grands déplacements, les déplacements effectués hors département de Mayotte. Ne sont pas visés par le présent chapitre les ingénieurs et cadres déplacés avec leur famille par l'employeur et aux frais de ce dernier.

L'indemnisation de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé.

Le montant de ces dépenses journalières, basées sur l'occupation d'une chambre individuelle avec confort, dans la mesure où les conditions locales d'hébergement le permettent, comprend :

- Le coût d'un second logement pour l'intéressé.
- Les dépenses supplémentaires de nourriture.

Le remboursement des dépenses définies ci-dessus est obligatoire pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ingénieur et cadre reste à la disposition de son employeur sur les lieux de travail.

L'indemnisation des frais et temps de voyage de l'ingénieur et cadre envoyé travailler en grand déplacement par son entreprise est, indépendamment de ses frais de transport :

- Pour les heures de trajet comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.
- Pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50% de son salaire, sans majoration ni prime, compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'employeur.

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.

Dans le cas où l'ingénieur et cadre serait malade et/ou hospitalisé lors de ce grand déplacement, l'employeur doit donner, à la demande d'un représentant de la famille, toute information sur l'état de santé du salarié.

En cas de décès de l'ingénieur et cadre lors d'un grand déplacement, l'employeur aura en charge le rapatriement du corps jusqu'au lieu d'embauche.

CINQUIEME PARTIE – DROIT SYNDICAL

Article 21: 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.
- A se montrer impartiaux vis-à-vis de leurs salariés.

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.

Article 22: Délégué du personnel

La représentation des ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et des activités connexes au sein des différentes institutions représentatives du personnel est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 23 : Comité d'entreprise

De même, la subvention de fonctionnement au comité d'entreprise et le financement des œuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 24 : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail(CHSCT)

Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, le comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est constitué dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Les missions et les moyens dont dispose le CHSCT sont définis par les articles du code du travail applicable à Mayotte.

Cet article est susceptible d'être adapté en fonction des dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

SB 20
S.D.) 9

SEPTIEME PARTIE –FORMATION

Les articles 711 et suivants du Code du Travail de Mayotte définissent la formation professionnelle. Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes sont tenues de les respecter.

Les employeurs du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes s'engagent à établir chaque année un plan de formation qui sera transmis au comité d'entreprise, ou à défaut aux représentants du personnel, pour consultation.

Elles s'engagent à réaliser le plan de formation présenté ou à expliquer les modifications qui y ont été apportées lors de sa réalisation.

Les entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes s'engagent, conformément à l'article 711-1 du Code du Travail de Mayotte, à participer au financement de la formation professionnelle continue en versant à un OPCA une contribution égale à 1% sur la base d'un plafond fixé par arrêté préfectoral.

Un bilan annuel de formation sera présenté au Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Article 25 : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Il appartient à chaque employeur, en vue d'anticiper des effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques de mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Un bilan annuel sera présenté au Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Article 26 : Apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu avec l'employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification.

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre un et trois ans, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la législation en vigueur, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée

en centre de formation d'apprentis en entreprise.

Le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés dans la branche ou l'entreprise considérée, dans la mesure où ces textes et ces conventions ou accords collectifs de travail ne sont pas contraires aux dispositions du code du travail applicable à Mayotte.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage.

Les centres de formations d'apprentis dispensent aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage une formation générale. Celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle.

Aucun employeur ne peut engager d'apprenti s'il n'a fait l'objet d'un agrément. Cet agrément est accordé ou refusé au vue notamment des garanties présentées par l'employeur dans les domaines de l'équipement de l'entreprise, des techniques utilisées, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité de l'entreprise, des conditions de moralité de l'employeur ou de la personne responsable de sa formation, ainsi que de la qualité de la formation professionnelle prévue pour l'apprenti.

HUITIEME PARTIE – APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 27: Commission Départementale 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 un représentant 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 départementale d'interprétation de la convention collective est présidée en priorité par le responsable de l'unité de contrôle de l'inspection du travail de la DIECCTE de Mayotte, s'il accepte cette désignation, ou tout autre représentant de l'Etat, en capacité de remplir des fonctions de président de commission paritaire mixte.

La Commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 1 mois 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 1 mois 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 par les membres de la commission présents 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.

La commission se réunit obligatoirement 1 fois par an à la date d'anniversaire de la signature de la présente convention collective. A titre d'exception, elle peut se réunir à la demande des deux tiers des membres.

Article 28: Date d'application, durée, dénonciation, révision

La présente Convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la signature de cette dernière.

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 DIECCTE de Mayotte.

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 départementale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du Bâtiment et des Travaux Publics représentatives au niveau du Département de Mayotte. 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. La convention évoluera en fonction des textes législatifs, réglementaires et conventionnels applicables à Mayotte.

Article 29: Adhésion

La présente Convention et ses annexes régissent sur l'ensemble du département de Mayotte, les rapports entre les employeurs et les ingénieurs et cadres du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries connexes.

Annexe 1 : Grille des classifications et des salaires

Fait à Mamoudzou, le 27 Novembre 2015

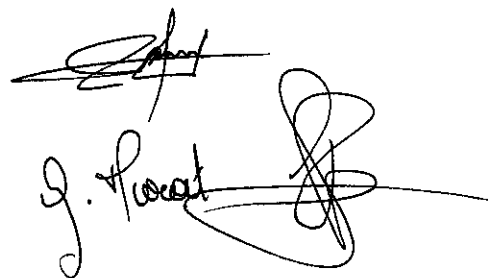
Les signataires

Le président du MEDEF

Le président de la CGPME

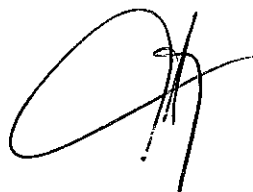
Le président de la CAPEB

Le président de la FMBTP

The image shows three handwritten signatures. The first is a simple signature above the CAPEB line. The second is a signature with 'p/o' written to its left, above the FMBTP line. The third is a large, stylized signature to the right of the FMBTP line.

Le secrétaire général de la CGT-MA

Le président de la CFE-CGC

A handwritten signature consisting of a large loop followed by several vertical strokes.

Le secrétaire général de la CISMA-CFDT

A handwritten signature with multiple overlapping strokes.

Le secrétaire général de UD-FO

