

## DEPARTEMENT DE MAYOTTE

# **CONVENTION COLLECTIVE** des OUVRIERS du BATIMENT, des TRAVAUX PUBLICS et des ACTIVITES CONNEXES

Mamoudzou, le 4 juin 2014

Handwritten notes:

MMH  
MMH  
Y SB  
vs  
DS  
C  
1 D

# 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 : Travail au rendement, à la tâche à la pièce et au mètre
- Article 5 : Changement d'affectation
- Article 6 : Ancienneté
- Article 7 : Situation de handicap

## 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 et régime de prévoyance
- Article 21 : Travail illégal
- Article 22 : Déplacements
- Article 23 : Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres.

Handwritten notes and signatures:

- 4
- S B U)
- 7744
- NM
- 2
- 28

CINQUIEME PARTIE – DROIT SYNDICAL

Article 24 : Droit syndical et liberté d'opinion

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 classifications

N44  
S13      03  
C1  
part  
VI  
9  
3 - 6

## Préambule - Champ d'application

La présente Convention et ses annexes régissent sur l'ensemble du Département de Mayotte, les rapports entre les employeurs et les ouvriers du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries connexes. Celle-ci est susceptible d'évoluer en fonction des dispositions du code du travail applicables à Mayotte.

Elles engagent toutes les entreprises et les salariés qui travaillent dans les secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries connexes, sur le Département de Mayotte.

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, ravèlement, 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, petites 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.
- Peinture de bâtiment et décoration, application d'enduits, ignifugation.
- Ravèlement 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,...

WM

S B

J

27/06/14

4

BB

D

**B. Entreprises de Travaux publics et de Génie Civil**

- Travaux d'infrastructure générale.
- Entreprises de béton et béton armé.
- Voirie et Réseau 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'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.

**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<sup>er</sup> 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.

Handwritten notes and initials:

9 NM  
SB  
4 J JM H  
5 C

**PREMIERE PARTIE – CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

Les employeurs des secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries connexes sont tenus de réaliser l'ensemble des déclarations préalables à l'embauche.

**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 et de son représentant,
- 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'ouvrier,
- 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 de sécurité sociale.

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

**A. Lieu d'embauche**

Pour un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) et un Contrat à Durée Déterminée (CDD), 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.

Handwritten notes and signatures: MM, 17/14, 6, 4, SB, 11, and a signature.

**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 :

- 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 : Travail au rendement à la tâche à la pièce et au métré**

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

- L'ouvrier doit toujours être assuré de recevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant.
- Son horaire de travail est celui de son chantier ou du site sur lequel il est affecté.
- Les conditions de travail du personnel travaillant au rendement ne doivent pas être susceptibles de nuire à sa santé. Le médecin du travail et le CHSCT pourront être consultés afin de s'en assurer.
- La bonne qualité doit être respectée dans l'exécution de tous les travaux.
- Le travail au rendement ne peut pas avoir pour effet de priver les ouvriers des dispositions légales réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.
- Les conditions doivent être définies par écrit, acceptées et signées par les deux parties avant le commencement de ce travail.

**Article 5 : 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 6 : Ancienneté**

La prime d'ancienneté sera, à compter de l'entrée en application de la présente Convention Collective, considérée comme un droit acquis aux salariés l'ayant acquis à cette même date. 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 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

*Handwritten signatures and initials:*  
y, MM, SB, 7, 6

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  
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 7 : 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 de branche veilleront à l'amélioration des conditions d'emploi et d'insertion des travailleurs en situation de handicap.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner of the page, including initials and the number 8.



**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 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'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 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 peut bénéficier d'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 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 relatives 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 applicables à Mayotte.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including "NM", "SS", "9/12/14", and a signature.

**Article 11 : Absence pour recherche d'emploi**

En dehors de la période d'essai, pendant la durée de préavis, les salariés ont 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 au moins équivalente soit 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.

**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.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner of the page, including initials like "NM", "SB", and "4724", and the number "10".

**TROISIEME PARTIE – LES CONGES**

**Article 13 : Congés**

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<sup>ième</sup>). 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<sup>ième</sup>. Dans ce cas, les jours sont décomptés en jours ouvrés 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'ouvrier 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.

**Article 14. Jours fériés**

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

- 1<sup>er</sup> janvier
- Lundi de Pâques
- 1<sup>er</sup> mai : Fête du travail
- Ide El Kébir

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

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

**Article 15. Autorisations d'absences**

Des autorisations d'absences exceptionnelles seront accordées aux ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités 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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like 'NM', 'SBS', 'VS', and a circled '11'.

**QUATRIEME PARTIE – ORGANISATION DU TRAVAIL ET REMUNERATION**

**Article 16 : Travail en continu et par roulement**

Il sera possible de prévoir par accord d'entreprise une modulation du travail, du travail en continu ou par roulement. Le salaire des collaborateurs devra rester constant. Les instances représentatives du personnel devront être consultées sur ces différents modes d'organisation du travail.

**Article 17 : Heures supplémentaires, travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés**

**A. Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées par le salarié à la demande de l'employeur et au-delà de la durée légale du travail.

Ainsi, en cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives ou pour des raisons climatiques ou encore en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les entreprises du bâtiment et des travaux publics peuvent avoir recours à des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont obligatoires pour le salarié, il ne peut refuser de les effectuer.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L 212.1 du Code du Travail de Mayotte ou à la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25% pour les huit premières heures
- 50% pour les heures suivantes

Sauf dérogation éventuelle accordée par l'inspection du travail, les plafonds suivants ne peuvent pas être dépassés :

- La durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures.
- La durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 44 heures, sauf accord de l'inspection du travail.
- La durée moyenne hebdomadaire de travail ne peut dépasser 44 heures, calculée sur une période de 12 semaines consécutives.

**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%.

NM SB 12  
y 13

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 des jours fériés et du dimanche**

- Pour les jours fériés payés mais non obligatoirement payés :  
Les jours fériés, qui ne coïncident pas avec un jour de repos habituel du salarié, et qui sont chômés sont payés normalement. Aucune retenue sur le salaire ne peut être opérée par l'employeur. Le salarié désirant bénéficier d'un jour férié devra prendre un congé. S'ils sont travaillés, ils ne donnent pas droit à une majoration de salaire. Ainsi, ils sont payés normalement.
- Pour les jours fériés obligatoirement chômés et payés :  
Voir l'article 14.
- 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 applicables à Mayotte.

**Article 18 : Santé et Sécurité au travail**

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 ouvriers aux risques professionnels, d'assurer la sécurité de leurs ouvriers et de protéger leur santé, conformément à la réglementation en vigueur.

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

Conformément aux dispositions du code du travail, il est alloué au moins une fois par an, aux salariés des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités connexes, un vêtement 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.

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

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number 13 and various initials.

*Convention Collective des Ouvriers du BTP de Mayotte – 4 juin 2014*

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 ouvriers 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.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "NM", "SB", "MTH", and "14".

**Article 19 : Intempéries**

« Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariées, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir. Son appréciation sera laissée à l'employeur.

En cas d'intempérie, le temps de présence de l'ouvrier sur le chantier, validé préalablement par le supérieur hiérarchique, sera rémunéré.

**Article 20 : Maladie et régime de prévoyance**

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 21 : 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
- Le marchandage
- Le prêt de main d'œuvre illicite
- L'emploi d'étranger 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 22 : 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 ouvrier en astreinte est en temps de travail effectif dès le début d'une intervention.

B  
15  
17 et  
13

Y  
M  
S  
B

A. Petits déplacements

Le petit déplacement est défini comme la conséquence de la mobilité des lieux de travail des ouvriers 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 ouvriers des frais supplémentaires qu'entraînent 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'ouvrier 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 l'ouvrier 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 ouvriers non sédentaires, pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur les chantiers.

Sont considérés comme ouvriers 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'ouvrier 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 à 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 ouvriers 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, basée sur l'occupation d'une chambre individuelle avec confort, dans la mesure où les conditions locales d'hébergement le permettent, comprennent :

- 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, ouvrable ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux de travail.

Handwritten notes and signatures: "MM", "SB", "16", "5", "7/11", and a signature.



L'indemnisation des frais et temps de voyage de l'ouvrier 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.

**Article 23 : Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres.**

Un Groupe de travail devra se réunir afin d'étudier les travaux pénibles, dangereux, insalubres ainsi que les majorations associées.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number 17 and various initials.

**CINQUIEME PARTIE – DROIT SYNDICAL**

**Article 24 : 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 de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non appartenance (réelle ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, de l'état de santé ou du handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, 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.

MM  
SB  
MMH  
18  
6

**SIXIEME PARTIE – INSTITUTION REPRESENTATIVE DU PERSONNEL**

**Article 25 : Délégué du personnel**

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

**Article 26 : Comité d'Entreprise**

De même, la subvention de fonctionnement du 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 27 : 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 sont constitués 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 applicables à Mayotte.

Handwritten signatures and initials: a large '4', 'MM', 'SB', '17/11', and '19'.

**SEPTIEME PARTIE – FORMATION**

Les articles 711 et suivants du Code de 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 L711-1 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.

**Article 28 : 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.

**Article 29 : Apprentissage**

L'apprentissage a pour but de donner à de jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle enregistré 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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like 'MH' and 'SB', and the number '20'.

*Convention Collective des Ouvriers du BTP de Mayotte – 4 juin 2014*

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 utilisée, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans 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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- A large handwritten '4' on the left.
- Handwritten initials 'MLL' and 'SB'.
- A date '21 7/14'.
- A signature 'SB' with a flourish below it.
- Other illegible handwritten marks.

**HUITIEME PARTIE – APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**Article 30 : 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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "MM", "SB/22", and "MH".

**Article 31 : 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.

**Article 32 : Adhésion**

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

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the date 17/7/14 and initials such as MM, VS, and SB<sup>23</sup>.

ANNEXES

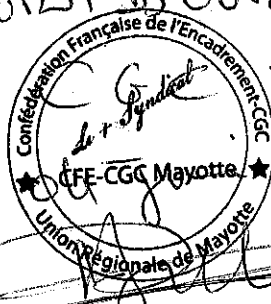
Annexe 1 - Eléments de classifications des ouvriers

CGRAE

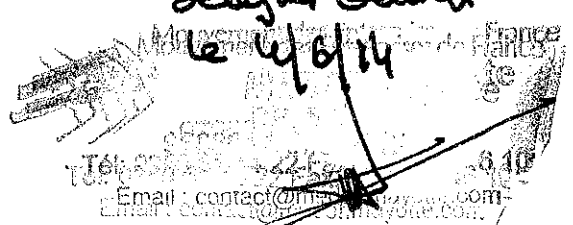
Soulaïmane BANANA  
le 04/06/2014  
Reçu en main propre

Pour l'UDFO Mayotte.  
Yasti N'wlo Hamidou  
le 04/06/14  
Reçu en main propre

DJOURNI DJOURNY BARRAHNA  
CFE CGC MAYOTTE  
le 04/06/2014  
Reçu en main propre



MASEP  
Shawwan Saïd  
Delegat Genéral  
le 4/6/14  
Reçu en main propre



Reçu en main propre  
le 4 juin 2014  
F.F.B.T.P.  
Fédération Mahoraise du Bâtiment et des Travaux Publics  
BP 776 - ZI Kani  
97600 Mamoudzou  
Tél : 02 69 61 16 20 Mail : fmbtp@orange.fr

F.B.T.P.  
Jeppie Parat  
le 4/6/14  
Reçu en main propre

Le Secrétaire Général  
De la Cisma / CFDT  
le 04/06/14  
Reçu en main propre  
A. S. Saïd

F.B.T.P.  
Reçu en main propre  
04/06/14  
BWOUCKACER Hassan  
Reçu

Reçu en main propre  
04/06/14  
David N. Sheng  
F. C. P. E. S.