

Classification.	N° du texte.	Date de signature.
TE 1 136	10295	26-10-81

ARRETE DU 26 OCTOBRE 1981

portant extension de la convention collective du bâtiment, des travaux publics et de toutes professions concourant à l'acte de bâtir ou d'aménager du département de Saint-Pierre-et-Miquelon.

(Journal officiel - N. C. du 4 décembre 1981.)

Le ministre du travail,

Sur la proposition du directeur des relations du travail,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L. 133-10, L. 133-16 et R. 133-1, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu la convention collective du bâtiment, des travaux publics et de toutes professions concourant à l'acte de bâtir ou d'aménager du département de Saint-Pierre-et-Miquelon du 1^{er} janvier 1980 (Dispositions générales, une annexe « Champ d'application » et une annexe « Classifications professionnelles et salaires », complétée par accord du 1^{er} juin 1981) ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 23 août 1981 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Arrête :

Art. 1^{er}. — Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application les dispositions de la convention collective du bâtiment, des travaux publics et de toutes professions concourant à l'acte de bâtir ou d'aménager du département de Saint-Pierre-et-Miquelon du 1^{er} janvier 1980 (Dispositions générales, une annexe « Champ d'application » et une annexe « Classifications professionnelles et salaires » complétée par accord du 1^{er} juin 1981), à l'exclusion :

Du paragraphe « Base de calcul » de l'article 9 ;

Des termes « ou éventuellement un autre jour avec l'accord des deux parties » figurant au deuxième alinéa du paragraphe « Horaire hebdomadaire de travail de six jours » de l'article 11 ;

Des termes « les congés supplémentaires légaux et... » figurant au deuxième alinéa du paragraphe « Durée » de l'article 14.

Les dispositions du dernier alinéa du paragraphe 2 « Dénonciation » de l'article 2 B sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 132-7 (1^{er} alinéa) du code du travail.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 3 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

Les dispositions du paragraphe « Indemnité de licenciement » de l'article 9 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) et de l'article L. 122-10 du code du travail.

Les dispositions de l'article 9 A sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Les dispositions de l'article 10 sont étendues sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) et des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Les dispositions de l'article 13 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail.

Les dispositions de l'article 15 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 3 de l'accord annexé) et celles du paragraphe « Autorisation d'absence » sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 susvisée (art. 4 de l'accord annexé).

Les dispositions de l'article 16 A sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail.

Art. 2. — L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de ses annexes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 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 ainsi que les textes dont l'extension est réalisée en application de l'article 1^{er}.

Fait à Paris, le 26 octobre 1981.

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

CONVENTION COLLECTIVE

DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS ET DE TOUTES PROFESSIONS CONCOURANT A L'ACTE DE BATIR OU D'AMÉNAGER, DU DÉPARTEMENT DE SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON DU 1^{er} JANVIER 1980

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}.

La présente convention collective régie les conditions de travail entre :

Les employeurs dont l'activité dans le département ressortit sur les professions définies dans le champ d'application de la convention collective (voir en annexe 1),

D'une part, et

Les salariés occupés par ces employeurs dans le département ou engagés par eux dans ce département, ou envoyés en déplacement sans changement de résidence,

D'autre part.

Article 2.

La présente convention ne peut 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 dudit accord.

Des dispositions de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ce contrat sont moins avantageuses ou équivalentes pour les travailleurs qui en bénéficient.

Toutefois cet article ne concerne pas les classifications professionnelles. Les salariés seront donc reclassés en fonction des nouvelles normes de classification professionnelles contenues dans la présente convention collective.

Article 2 A.

Les parties conviennent de se réunir chaque année dans les dix derniers jours d'avril et d'octobre, afin de réexaminer les taux de salaires et accessoires.

Article 2 B.

Procédure de revision et de dénonciation.
(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

1° Revision.

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de revision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de revision.

2° Dénonciation.

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant d'un mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

3° Interprétation de la convention.

Une commission départementale paritaire d'interprétation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants.

La commission est composée, en principe, en nombre égal de représentants employeurs et salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention.

De préférence, les membres de cette commission seront choisis parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente adressée aux autres organisations signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum d'un mois.

Article 3.

Droit syndical. — Liberté d'opinion.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

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

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

A ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

A ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

Les opinions des travailleurs ;

Leur adhésion à tel ou tel syndicat ;

Le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observance 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 parties contractantes 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.

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au chef d'entreprise dès réception et au plus tard au moins trois jours à l'avance, bénéficiera d'une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Pour une même entreprise, l'autorisation d'absence ne pourra être accordée que pour un salarié par fraction de cinquante.

Au cas où des salariés participeront à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, dans le cadre de cette convention, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord entre ces organisations, en ce qui concerne notamment le nombre de salariés appelés à y participer et le temps consacré à ladite commission.

Ces salariés seront tenus d'informer leur employeur, préalablement, de leur participation à des commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Article 4.

Droit syndical dans les entreprises.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, conformément au respect des droits et des libertés garanties par la constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent librement s'organiser dans les entreprises, selon des dispositions au titre premier du livre IV du code du travail et notamment l'article L. 412-4. C'est-à-dire :

- a) Libre constitution des syndicats ;
- b) Réunion des syndiqués une fois par mois ;
- c) Liberté des collectages des cotisations, d'affichage et de diffusion des journaux et des tracts syndicaux ;
- d) Local obligatoire dans les établissements de plus de cinquante salariés ;
- e) Heures payées aux délégués syndicaux à partir de cinquante salariés ;
- f) Des accords peuvent améliorer ces dispositions dans les conventions collectives d'entreprises.

Article 5.

Délégués du personnel.

(Art. L. 420-1 du code du travail.)

La représentation des ouvriers par les délégués du personnel est réglée par les dispositions législatives en vigueur et notamment par l'article L. 420-1 du code du travail.

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

Le nombre de délégués du personnel est fixé comme indiqué dans le code du travail, selon l'effectif de l'établissement (nombre de salariés, cadres compris).

Sont éligibles les salariés ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction.

Article 6.

Bulletin de paie.

Il sera remis à chaque salarié lors de chaque paie un bulletin de salaire conforme à l'article R. 143-2 du code du travail.

Article 7.

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 conformément aux usages de la profession dans la circonscription du lieu d'embauchage sans pouvoir excéder un mois pour l'ouvrier, un mois pour les mensuels et agents de maîtrise, renouvelable au maximum une fois.

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

Article 8.

Epreuve d'essai.

Au cas où une épreuve d'essai serait effectuée, le temps passé à l'accomplissement de cette épreuve sera rémunéré au taux du salaire minimum officiel de l'emploi correspondant. La durée de l'épreuve d'essai sera fixée conjointement entre le salarié et l'employeur ou son mandataire.

Article 8 A.

Ancienneté.

Pour l'application de la présente convention, à l'exception de dispositions particulières de l'ancienneté dans l'entreprise, on entend par présence continue dans la même entreprise le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Le contrat ne sera considéré comme suspendu que pour les raisons limitatives suivantes :

Maladie temporaire d'une durée supérieure à la durée du délai prévu dans l'article 10 ;

Grossesse et maternité ;

Obligations militaires ;

Accomplissement des fonctions publiques professionnelles ;

Congés pour convenance personnelle avec autorisation expresse de l'employeur.

Pour la détermination de la durée de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs chez le même employeur, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Article 9.

Rupture du contrat de travail - Préavis.

(Voir exclusion et réserves figurant dans l'arrêté.)

Le préavis représente le temps donné à chacune des parties contractantes pour :

En cas de départ volontaire, permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement de l'ouvrier démissionnaire ;

En cas de licenciement, permettre à l'ouvrier licencié de rechercher un nouvel emploi sur la base du temps payé qui lui est alloué.

Départ volontaire.

Le salarié devra prévenir de sa démission son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, le départ du préavis débutera le jour indiqué par le cachet de la poste.

Les délais de préavis seront les suivants :

Période de préavis.

ANCIENNETÉ	PERSONNEL embauché à l'heure, à la journée ou à la semaine.	PERSONNEL embauché au mois et agents de maîtrise.
Moins de 3 mois	1 jour.	7 jours.
<i>Plus</i> Moins de 3 mois à 6 mois.....	7 jours.	1 mois.
Moins de 6 mois à 2 ans.....	1 mois.	1 mois.
Plus de 2 ans.....	2 mois.	2 mois.

Les délais de préavis pourront être réduits, après accord entre les deux parties, en cas de démission comme de licenciement.

Entretien préalable.

Dans une entreprise de plus de dix salariés, l'employeur, qui envisage de licencier un salarié ayant plus d'un an de présence à l'entreprise, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée, en lui indiquant l'objet de la convocation.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. La lettre de préavis ne peut être expédiée qu'un jour franc après cet entretien (art. L. 122-14-1 du code du travail). Dans les entreprises de moins de onze salariés, une simple lettre recommandée avec accusé de réception suffit.

Dans les dix jours qui suivent son départ de l'entreprise, le salarié voulant contester la valeur de son licenciement doit demander à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de lui communiquer par écrit, et sous délai de dix jours, les causes réelles et sérieuses de son licenciement (art. L. 122-14 du code du travail).

Heures de recherche d'emploi.

Départ volontaire et licenciement :

En cas de départ volontaire les heures de recherche d'emploi ne sont pas rémunérées.

En cas de licenciement les heures de recherche d'emploi sont rémunérées.

Le nombre d'heures de recherche d'emploi est identique que ce soit pour un départ volontaire ou un licenciement et est fixé comme suit :

Préavis de sept jours ou moins : néant ;

Autre préavis : deux heures par semaine fixées en accord avec l'employeur ou son mandataire ; en cas de désaccord, elles sont fixées alternativement au choix de l'employeur et du salarié.

Indemnités de licenciement :

Selon l'ancienneté :

En cas de licenciement, non motivé par une faute grave, il sera alloué aux salariés une indemnité de licenciement, distincte du préavis selon les termes de l'article L. 122-9 et suivant le code du travail, calculée sur les bases suivantes :

A partir de deux ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *prorata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Pour les ouvriers payés à l'heure ayant plus de deux ans d'ancienneté, l'indemnité sera égale à vingt heures par année de présence.

Ancienneté :

Pour l'application des dispositions de cet article, on entend par ancienneté de l'intéressé chez le même employeur :

Le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi chez cet employeur hors du département, quels qu'aient été ses emplois successifs, la durée éventuelle de suspension des contrats et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'employeur ;

La durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles que définies au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de ladite ordonnance ;

La durée des interruptions pour :

- a) Périodes militaires obligatoires ;
- b) Maladie, accident ;
- c) Congés payés annuels ou autorisations d'absence exceptionnelle prévues par les conventions collectives.

Cessation d'entreprise :

La cessation d'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue en cas de licenciement.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Néanmoins, pour qu'il y ait reprise obligatoire des contrats de travail en cours par le nouvel employeur, il faut toutefois qu'il y ait identité d'entreprise : il doit s'agir de la même entreprise qui continue à fonctionner sous une direction nouvelle tout en conservant son activité antérieure.

Base de calcul :

.....

Majoration :

En cas de licenciement d'un salarié âgé de plus de soixante ans à la date prévue d'expiration du préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus, sera majoré de 10 p. 100.

Article 9 A.

Prime de départ à la retraite.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins soixante ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté chez le même employeur ou l'établissement à :

- Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- Deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini comme en matière d'indemnité de licenciement.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 10.

Maladie ou accident.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Tous salariés horaires, mensualisés ou mensuels, sauf travailleurs à domicile, salariés des entreprises de travail temporaire, travailleurs saisonniers, travailleurs intermittents peuvent prétendre au versement de leur salaire en cas de maladie ou accident dans les conditions suivantes :

Conditions :

- Avoir trois mois d'ancienneté dans la même entreprise ;
- Etre pris en charge par la sécurité sociale ;
- Etre soigné en territoire français, ou pays de la Communauté européenne ou Canada et Etats-Unis ;
- Justification par certificat médical dans un délai de quarante-huit heures.

Dispositions :

Durées pendant lesquelles le salarié perçoit son salaire déductions faites des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Taux d'indemnisation.

ANCIENNETÉ dans l'entreprise.	HORAIRES	MENSUALISÉS	MENSUELS
Plus de 3 mois, moins de 2 ans..	15 jours 100 %	1 mois 100 %	1 mois 100 %
2 ans et plus.....	1 mois 100 %	1 mois 100 % + 1 mois 66 %	2 mois 100 %

Il est précisé que tout salarié embauché comme horaire et répondant aux conditions ci-dessus énoncées, se voit appliquer, lorsqu'il est employé pendant au moins huit mois, les conditions d'indemnisation prévues pour les mensualisés.

Arrêt du travail.

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

Toutefois, le chef d'entreprise pourra effectuer le licenciement de l'ouvrier malade lorsqu'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.

DURÉE DU TRAVAIL

Article 11.

Durée et limitation.

(Voir exclusion figurant dans l'arrêté.)

La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur.

Toutefois, elle ne pourra excéder les moyennes hebdomadaires suivantes :

Personnel horaire du bâtiment et travaux publics :

Du 1^{er} décembre au 31 mai : quarante-quatre heures ;

Du 1^{er} juin au 30 novembre : cinquante-quatre heures.

Personnel mensuel : quarante-six heures.

De ce fait, seules les heures de travail effectif donneront lieu à rémunération.

L'horaire du repos hebdomadaire adopté sera porté à la connaissance des intéressés et affiché visiblement par les soins de l'employeur au siège de l'entreprise.

Horaire hebdomadaire de travail de six jours

(art. L.221-2 et suivant du code du travail).

La semaine de travail est fixée au maximum à six jours consécutifs. Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Toutefois, lorsque le jour de repos hebdomadaire tombera un jour férié ou le 1^{er} mai, il ne donnera pas lieu à l'attribution d'un jour de repos supplémentaire.

Les délégués du personnel sont consultés sur les mesures de nature à affecter la durée du travail. Cette disposition n'est valable que pour les entreprises de plus de dix salariés.

Cela signifie que toute modification d'horaire, en hausse ou en baisse, est soumise à l'avis préalable des délégués du personnel, avant transmission à l'inspecteur du travail.

Article 12.

Heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires définies dans le département effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de quarante heures ou de la durée considérée comme équivalente sont majorées comme suit :

35 p. 100 du salaire horaire effectif pour les huit premières heures supplémentaires ;

50 p. 100 du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence, choisi dans l'entreprise ou l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

Les majorations ci-dessus ont été arrêtées dans le cadre des accords conclus le 11 août 1977 et modifiées le 1^{er} mai 1978. En cas de modification ou d'abrogation de ces accords, les présentes clauses cesseront d'être applicables. Dans ce cas et jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions prévues par de nouveaux accords.

Travail exceptionnel de nuit.

Lorsque les ouvriers sont amenés à travailler au-delà de l'horaire journalier habituel (qui s'entend travail de jour) par suite d'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire, les heures de travail effectif comprises entre dix heures le soir et six heures le matin donnent lieu à une majoration de 100 p. 100.

En cas de travail exceptionnel de nuit se prolongeant après minuit, un arrêt d'une demi-heure payé est accordé pour le casse-croûte.

Article 13.

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés payés.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Lorsque les salariés sont amenés à travailler un dimanche ou un jour férié payé, les heures de travail effectuées dans ces conditions sont majorées de 100 p. 100.

Article 14.

Congés payés.

(Voir exclusion figurant dans l'arrêté.)

L'année de référence à la détermination des congés va du 1^{er} juin au 31 mai.

Durée.

La durée totale de l'absence pour congés payés d'un ouvrier est fixée à vingt-quatre jours ouvrables, le point de départ pouvant se situer un jour quelconque de la semaine (auxquels s'ajoutent les jours fériés s'il y a lieu), avec l'accord de l'employeur.

La durée des congés ci-dessus précisée inclut éventuellement les congés supplémentaires conventionnels accordés antérieurement au présent accord, pour quelque cause que ce soit.

La prise des congés est fixée à la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Fermeture annuelle de l'établissement.

L'employeur peut décider de fermer son établissement pendant la période des congés annuels après consultation des délégués du personnel.

L'employeur est tenu d'en informer son personnel au moins deux mois à l'avance.

Pour les mensuels.

Le congé payé annuel est calculé à raison de deux jours ouvrables par mois de travail sans que sa durée totale puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Le décompte des mois s'opère en tenant compte de la durée de travail effectif au cours de l'année de référence.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf le jour consacré au repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise.

Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés les jours de maladie, les repos des femmes en couche, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les jours de chômage, les périodes de délai congé, les absences autorisées. Il en est de même du congé non rémunéré d'éducation ouvrière.

Inclusion dans la période de congé d'un jour férié ou d'une journée de pont. La survenance d'un jour férié légal durant les congés payés a pour effet de prolonger ceux-ci d'une journée, même si le jour férié tombe un jour de la semaine qui, en raison de la répartition de l'horaire, n'est pas travaillé (samedi ou lundi par exemple). Par contre, un jour férié légal conserve le caractère de jour ouvrable et n'entraîne donc pas une prolongation d'un jour de congé payé, d'une part, lorsque le personnel de l'établissement qui n'est pas en congé a travaillé effectivement ce jour-là et, d'autre part, lorsque la journée ayant été chômée, celle-ci a donné lieu à récupération dans le cadre de la semaine. Il n'y a pas lieu non plus à prolongation, bien entendu lorsque le jour férié légal coïncide avec le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche).

En l'absence de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise, la « journée de pont » précédant ou suivant le jour férié doit être considéré comme jour ouvrable, même si cette journée est chômée dans l'établissement.

Incidences de la maladie sur les congés payés.

Dans le cas où le salarié est malade au moment où il doit prendre ses congés, l'attribution du congé ou du reliquat de ce dernier, suivant le cas, doit être différé jusqu'au moment où l'incapacité de l'intéressé a pris fin. Si cette incapacité se prolonge au-delà du terme de la période habituelle de congé, l'employeur peut se libérer de ses obligations en la matière en versant au travailleur l'indemnité compensatrice.

Le salarié malade pendant son congé, à qui a été accordé, avec paiement de l'indemnité correspondante, l'intégralité du congé annuel auquel il était en droit de prétendre, n'est pas fondé à obtenir un nouveau congé, même non rémunéré.

Fractionnement.

Le congé pourra être fractionné selon les dispositions actuelles de l'article L. 223-8 du code du travail.

L'employeur ne peut pas imposer un fractionnement (pas plus que le salarié). Si un salarié désire prendre, par exemple, six jours ouvrables de vacances en hiver, il faut l'accord de l'employeur pour le fractionnement des vingt-quatre jours de congé.

Si l'employeur accepte ou décide le fractionnement, la loi doit être respectée, en particulier sur l'octroi du supplément cité ci-dessous :

Lorsqu'il y a fractionnement des congés, un jour ouvrable de congé supplémentaire payé est attribué s'il y a entre trois et cinq jours pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril et deux jours supplémentaires payés s'il y a six jours ou plus pris dans cette même période.

Néanmoins, le salarié pourra prendre au moins douze jours consécutifs pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Congés d'ancienneté.

Un congé supplémentaire d'ancienneté est accordé aux salariés comptant au moins quinze ans d'ancienneté de service continu ou non chez le même employeur. Elle majore la durée du congé.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mars de l'année de référence ou à la date de départ du salarié de l'entreprise :

	Durée supplémentaire de congé.
Plus de quinze ans et moins de vingt ans	Deux jours.
Plus de vingt ans et moins de vingt-cinq ans	Trois jours.
Plus de vingt-cinq ans	Cinq jours.

Article 15.

Jours fériés.

(Voir réserves figurant dans l'arrêté.)

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

b) Les jours fériés suivants : Ascension, 14 juillet et 25 décembre sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} mai (1).

Articles L. 222-5 et L. 222-6 du code du travail.

Le chômage du 1^{er} mai ne peut être cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels et hebdomadaires.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.

Cette indemnité qui est à la charge de la caisse des congés payés est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés au présent paragraphe tombent pendant le congé du travailleur. La durée du congé se trouve augmentée d'autant de jours ouvrables qu'il contient de jours fériés.

Autorisation d'absence.

Pour les mensuels :

Les autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés payés et non déductibles du salaire, seront accordées aux travailleurs ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise pour :

Se marier : quatre jours ;

Assister au mariage d'un de leurs enfants : un jour ;

(1) Un avenant à la présente convention sera ajouté lorsque la caisse des congés payés paiera d'autres jours fériés.

Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : trois jours ;
Assister aux obsèques de leur conjoint : trois jours ;
Assister aux obsèques de leur père, de leur mère : trois jours.

Dans ces circonstances, il s'agit de jours ouvrables pris consécutivement, sauf accord entre les parties.

Les heures de travail perçues pour passer les visites médicales périodiques obligatoires, en vertu des dispositions du code de la route, pour les ouvriers occupant un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, ou cinq ans dans la profession à la date de la visite, seront indemnisées par leur non-déduction du salaire. Les frais de ces visites médicales périodiques seront remboursés, sur justification par l'entreprise, aux intéressés.

Pour les salariés payés à l'heure :

Se rapprocher des conditions de la sécurité sociale.

Congés de naissance.

Le congé de naissance est un congé de trois jours auquel peut prétendre tout chef de famille en activité, s'il est salarié, à l'occasion de chaque naissance à son foyer. Il a pour objet de permettre aux chefs de famille d'aider efficacement la mère à l'occasion des soins qui précèdent ou suivent l'accouchement et des démarches à faire lors d'une naissance.

Le bénéfice du congé légal de naissance est accordé à tous les salariés, sans distinction de nationalité, même si leur famille réside hors du département.

Règlement du congé :

Le congé de naissance est rémunéré par l'employeur.

Le mode de calcul de l'indemnité versée par l'employeur, lors de la paie qui suit immédiatement le congé, s'inspire du principe général selon lequel le bénéficiaire ne doit pas subir de perte de salaire du fait de son absence.

L'indemnité est assimilée à un salaire et, comme telle, assujettie à toutes charges sociales et fiscales.

Prise de congé :

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais seulement après entente avec l'employeur.

Ces jours doivent correspondre nécessairement à des jours ouvrables et doivent être pris dans les quinze jours entourant la naissance — c'est-à-dire dans les quinze jours précédant ou les quinze jours suivant la naissance.

Article 16.

Classification et indices hiérarchiques.

Les classifications et indices hiérarchiques par catégories professionnelles figurent en annexe 2.

Article 16 A.

Abattement.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Une réduction d'indice sera appliquée pour les salariés horaires et mensuels de moins de dix-huit ans par l'application des coefficients suivants :

0,90 si moins de dix-huit ans ;

0,80 si moins de dix-sept ans.

Article 17.

Remise de la paie.

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail. Si, exceptionnellement, la paie ne peut être effectuée qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au mois pour les salariés mensuels, ou à la quinzaine, ou éventuellement à la semaine pour les salariés à salaire horaire ; des acomptes pourront être versés aux salariés qui en feront la demande, l'acompte ne pourra excéder le salaire correspondant au travail réellement effectué.

Article 18.

Hébergement, hygiène et sécurité.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

Ces dispositions seront régies suivant les textes réglementaires en vigueur.

Article R. 232-1 à 41 du code du travail ;
Décret n° 65-48 du 8 janvier 1965.

Article 19.

Déplacements.

Lorsque des travailleurs sont employés sur des chantiers extérieurs à leur localité, une prime de déplacement de 10 p. 100 de leur salaire est accordée en fonction du temps de présence hors de leur localité, mais dans les limites du département.

En cas de séjour continu de plus de trente jours l'employeur sera tenu de payer les frais de transport du salarié une fois par mois.

De même l'employeur paiera les frais de transport dans les cas suivants :

En cas de congé avec autorisation d'absence dans les conditions prévues à l'article 15 ;

En cas d'élections prud'homales, cantonales, municipales, législatives ou en cas de consultation par voie de référendum sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur.

Article 20.

Indemnités de panier.

Une indemnité de panier sera allouée au salarié dont le travail ou l'éloignement du chantier par rapport à son domicile, ne lui permettrait pas de prendre ses repas chez lui.

Une indemnité de panier sera égale par repas à deux fois le salaire de base horaire du manœuvre ordinaire.

Par contre si l'employeur organise une cantine, délivre des chèques ou des tickets repas, la prime de panier ne sera pas due.

Article 21.

Filières professionnelles.

Dans les différentes filières ci-annexées, les exemples indiqués ont pour but de faciliter le classement de base des ouvriers.

Un salarié occupant un niveau professionnel donné ne pourra s'opposer à exécuter temporairement des travaux correspondant à une classification inférieure.

Dans le but de promotion, tout ouvrier, quel que soit sa catégorie et son échelon, peut, à titre exceptionnel, effectuer certaines tâches de la catégorie ou de l'échelon supérieur, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches de cette catégorie ou de cet échelon supérieur d'une façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs catégories ou échelons professionnels a droit à la qualification et à la rémunération de la catégorie ou de l'échelon le plus élevé.

Les filières doivent être utilisées en application des définitions générales en tenant compte que, dans une même entreprise d'une branche professionnelle donnée, les classifications des ouvriers selon leur spécialité, peuvent relever de différentes filières.

Article 22.

Date d'effet de cette convention.

La présente convention est applicable à compter du 1^{er} janvier 1980.

Fait à Saint-Pierre-et-Miquelon, le 1^{er} janvier 1980.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Syndicat patronal des entreprises ;

Union intersyndicale C. G. T. F. S. M. ;

Union départementale C. G. T.-Force ouvrière.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION

Liste des activités visée par la convention collective du bâtiment, des travaux publics et de toutes professions concourant à l'acte de bâtir ou d'aménager, du département de Saint-Pierre-et-Miquelon.

55 Industrie de mise en œuvre du bâtiment et du génie civil et agricole ;
Produits du bâtiment et du génie civil et agricole.

ANNEXE II

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET SALAIRES COMPLÉTÉE PAR ACCORD DU 1^{er} JUIN 1981

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Catégories et échelons.

(Définitions générales valables pour toutes les professions.)

I. — Ouvrier manœuvre (O.M.). — Personnel de simple exécution, sans responsabilité, effectuant des tâches auxiliaires ou de manutention, ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable.

II. — Ouvrier spécialisé. — Personnel exécutant des travaux simples nécessitant une spécialisation ou une adaptation préalable, sans initiative particulière ni formation professionnelle.

1^{er} échelon (O.S. 1). — Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.

2^e échelon (O.S. 2). — Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation dans son emploi ou assistant ou ouvrier qualifié.

3^e échelon (O.S. 3). — Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent ou une initiation professionnelle.

III. — Ouvrier qualifié. — Personnel effectuant des travaux pouvant appeler des initiatives et nécessitant des connaissances acquises par formation professionnelle ou pratique équivalente.

1^{er} échelon (O.Q. 1). — Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution.

2^e échelon (O.Q. 2). — Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives.

3^e échelon (O.Q. 3 A). — Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles mais n'étant pas susceptible de tenir tous les postes de la profession.

3^e échelon (O.Q. 3 B). — Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de la profession.

3^e échelon (O.Q. 3 C). — Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles et pouvant tenir tous les postes de la profession et assurer l'ensemble des travaux de la profession avec ou sans l'aide de son supérieur hiérarchique.

IV. — Ouvrier hautement qualifié (O.H.Q.). — Ouvrier qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier et effectuant les travaux les plus délicats dans la profession.

Chefs d'équipe. — Les chefs d'équipe ont une formation d'ouvrier qualifié; ils possèdent la maîtrise de la profession et sont chargés essentiellement de la conduite d'une équipe suivant les directives données par des agents de maîtrise.

Chef d'équipe 1. — Le chef d'équipe 1^{er} échelon possède de bonnes connaissances professionnelles, la maîtrise de la profession et il conduit habituellement une équipe.

Chef d'équipe 2. — Le chef d'équipe 2^e échelon possède une parfaite maîtrise de la profession et il conduit habituellement et régulièrement une équipe avec une bonne expérience dans cette fonction.

Salaires horaires bruts bâtiment, travaux publics, au 1^{er} juin 1981.

CATÉGORIES	INDICES	SALAIRE de base 40 heures.	ANCIENNETÉ										HEURES SUPPLÉMENTAIRES sans ancienneté.			
			2 ans 3 %	5 ans 6 %	6 ans 7 %	8 ans 9 %	10 ans 11 %	12 ans 13 %	14 ans 15 %	16 ans 17 %	17 ans 18 %	DE 41 h à 48 h + 35 %	Heures de jour au-delà de 48 h + 50 %	Heures de nuit + 80 %	Dimanches et jours fériés 100 %	
		Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	
M.	120	19,93	20,52	21,12	21,32	21,72	22,12	22,52	22,91	23,21	23,51	25,90	29,89	35,87	39,86	
S. 1	130	21,35	21,99	22,63	22,84	23,27	23,69	24,12	24,55	24,97	25,19	28,82	32,02	38,43	42,70	
S. 2	140	22,77	23,45	24,13	24,36	24,81	25,27	25,73	26,18	26,64	26,86	30,73	34,15	40,98	45,54	
S. 3	150	24,19	24,91	25,64	25,88	26,36	26,85	27,33	27,81	28,30	28,54	32,65	36,28	43,54	48,38	
Q. 1	160	25,61	26,37	27,14	27,40	27,91	28,42	28,93	29,45	29,96	30,21	34,57	38,41	46,09	51,22	
Q. 2	170	27,03	27,84	28,65	28,92	29,46	30 »	30,54	31,08	31,62	31,89	36,49	40,54	48,65	54,06	
Q. 3 A	175	27,74	28,57	29,40	29,68	30,23	30,79	31,34	31,90	32,45	32,73	37,44	41,61	49,93	55,48	
Q. 3 B	180	28,46	29,31	30,16	30,45	31,02	31,59	32,15	32,72	33,29	33,58	38,42	42,69	51,22	56,92	
Q. 3 C	185	29,12	29,99	30,86	31,15	31,74	32,32	32,90	33,48	34,07	34,36	39,31	43,68	52,41	58,24	
H. Q.	200	31,29	32,22	33,16	33,48	34,10	34,73	35,35	35,98	36,60	36,92	42,24	46,93	56,32	62,58	
H. E. Q. 1.	210	32,72	33,70	34,68	35,01	35,66	36,31	36,97	37,62	38,28	38,60	44,17	49,08	58,09	65,44	
H. E. Q. 2.	225	34,85	35,89	36,94	37,28	37,98	38,68	39,38	40,07	40,77	41,12	47,04	52,27	62,73	69,70	

Prime outillage : 0,83 F ; prime de salissure : 2,34 F.

Prime de hauteur : 10 à 20 mètres : 3 F ; 20 à 30 mètres : 8,36 F ; plus de 30 mètres : 13,37 F.

Prime de déplacement : 10 p. 100 du salaire total ; prime de panier : 39,86 F.

