

DEPARTEMENT DE LA REUNION

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

❖

E . T . A . M .

Employés Techniciens & Agents de Maîtrise

DEPARTEMENT DE LA REUNION

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



E . T . A . M .

Employés Techniciens & Agents de Maîtrise



Convention du 12 juillet 1971

modifiée par

- Avenant du 29 mai 1974
- Avenant du 11 octobre 1976

Réimpression novembre 2005

SOMMAIRE

TITRE I

CHAMP TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL D'APPLICATION

		Pages
- ART. 1er	- Champ d'application	1
- ART. 2	- Durée et dénonciation	1
- ART. 3	- Révision	1
- ART. 4	- Commission départementale de conciliation et d'interprétation	2
- ART. 5	- Droit syndical et liberté d'opinion	2
- ART. 5 bis	- Délégués syndicaux	3
- ART. 6	- Délégués du personnel et comités d'entreprise	3

TITRE II

ENGAGEMENT, REINTEGRATION, MODIFICATIONS AU CONTRAT EN COURS, CONTRAT D'ENGAGEMENT

- ART. 7	- Contrat d'engagement	4
- ART. 8	- Modification au contrat en cours Déclassement temporaire ou définitif	4
- ART. 9	- Modification dans la situation juridique de l'employeur	5
- ART. 10	- Engagement d'auxiliaires ou d'intérimaires	5
- ART. 11	- Service militaire	5
- ART. 12	- Mutation d'entreprise sur l'initiative de l'employeur	5

TITRE III

PERIODE D'ESSAI - PREAVIS

- ART. 13	- Période d'essai	6
- ART. 14	- Préavis en dehors de la période d'essai	6

TITRE IV

REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

- ART. 15	- Régime général	7
- ART. 16	- Régime des E.T.A.M. relevant de l'Art. 4 bis de la Convention du 14 mars 1947	8
- ART. 17	- Dérogations à l'Article 15	8
- ART. 18	- Dérogations aux articles 15 et 16	9

TITRE V

LICENCIEMENT

- ART. 19	- Indemnité de licenciement	9
- ART. 20	- Définition de l'ancienneté applicable au titre V	10
- ART. 21	- Engagements successifs	10
- ART. 22	- Réembauchage	11
- ART. 23	- Licenciement pour faute grave	11

TITRE VI

CONGES - MALADIES - ACCIDENTS DU TRAVAIL

- ART. 24	- Congés annuels (Durée)	11
- ART. 25	- Prime de vacances	12
- ART. 26	- Autorisation d'absence	12
- ART. 27	- Maladie ou accident	13
- ART.27 bis	- Assurance maladie	13

TITRE VII

DEPLACEMENTS

- ART. 28	- Autorisations d'absences pour élections	14
- ART. 29	- Frais de déplacements	14
- ART. 30	- Décès d'un E.T.A.M. en déplacement	14
- ART. 31	- Déplacements par voiture personnelle	15

TITRE VIII

REMUNERATION

- ART. 32	- Calcul des appointements	15
- ART. 33	- Calcul des appointements	15
- ART. 34	- Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés	16
- ART. 35	- Périodes militaires	16
- ART. 36	- Travail des femmes	16
- ART. 37	- Travail des jeunes	16
- ART. 38	- Bulletin de paye	17
- ANNEXE	- Coefficients de majorations pour heures supplémentaires	18

TITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES

- ART. 39	- Logement	19
-----------	------------	----

TITRE X

DISPOSITIONS FINALES - DEPOT AUX PRUD'HOMMES ET MISE EN VIGUEUR

- ART. 40	- Date d'application	19
- ART. 41	- Adhésion	19
- Modèle de lettre d'engagement		21
- Modèle de lettre de régularisation d'engagement		22
- AVENANT N°1 : Calendrier d'application de la Convention		23

TITRE I**ARTICLE 1ER - CHAMP TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL D'APPLICATION**

La présente convention et ses annexes régissent sur l'ensemble du territoire du département de la Réunion les rapports entre employeurs et E.T.A.M. du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries annexes.

Elles engagent toutes les organisations syndicales les ayant signées ou qui ultérieurement viendraient à y adhérer, ainsi que toutes les entreprises et les salariés qui leur sont affiliés et qui travaillent sur le territoire du département de la Réunion.

Les entreprises visées à l'alinéa précédent sont celles qui relèvent des activités des groupes 33 et 34 de la Nomenclature des activités économiques en application des décrets n° 47-142 du 16 janvier 1947 et n° 59-534 du 9 avril 1959.

La classification des E.T.A.M. sera fixée à l'échelon départemental.

Elle comportera des coefficients pour chacun des emplois retenus, étant entendu que le coefficient 300 sera attribué à l'emploi exigeant le moins de qualification.

Les dispositions de la présente convention ne concernent pas les ingénieurs et cadres.

ARTICLE 2 - DUREE ET DENONCIATION

La présente convention est conclue pour une durée de deux ans à dater de son entrée en vigueur.

A l'expiration de sa première période de validité, elle se renouvellera d'année en année, par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties signataires avant le 11 mai (3 mois avant la date d'entrée en vigueur) de chaque année.

Cette dénonciation devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

En cas de dénonciation, la convention collective continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle pendant une durée d'un an à compter de la date annuelle d'échéance.

ARTICLE 3 - REVISION

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties signataires.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation.

Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

ARTICLE 4 - COMMISSION DEPARTEMENTALE DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION

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

La commission paritaire comprend :

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

Chaque membre de cette commission sera désigné par son organisation pour chaque affaire.

Elle est présidée par l'Inspecteur du Travail qui en assure également le secrétariat.

La partie la plus diligente adresse au Président de la commission paritaire de conciliation et d'interprétation une requête rédigée sur papier libre et exposant les points sur lesquels porte le litige.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder six jours francs à partir de la date de réception de la requête.

La commission entend contradictoirement ou séparément les parties.

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

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

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

Les procès-verbaux seront notifiés aux parties dans les 48 heures.

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

ARTICLE 5 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

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

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

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

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

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

c) Les E.T.A.M. s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions de leurs collègues et du personnel placé sous leurs ordres ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

d) 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.

e) Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un E.T.A.M. 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.

f) Pour faciliter la présence des délégués aux congrès statuaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total six jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

Chaque fois que des délégués seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires, il appartiendra aux syndicats organisateurs de la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc...) il conviendra de faciliter cette participation.

ARTICLE 5 BIS - DELEGUES SYNDICAUX

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

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

- Etablissements de 50 à 150 salariés 10 h
- Etablissements de 150 à 300 salariés 15 h
- Etablissements de plus de 300 salariés 20 h

ARTICLE 6 - DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE

La représentation des E.T.A.M. par des délégués et dans les comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

La direction devra afficher les listes des candidats au moins quarante huit heures avant la date prévue pour le scrutin : la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai, en ce qui concerne les élections de délégués du personnel.

A compter de la date de communication des listes des candidats et dans la limite de trois mois au maximum, les candidats inscrits sur les listes communiquées bénéficieront en ce qui concerne le licenciement, des mêmes protections que celles des représentants élus.

TITRE II

ENGAGEMENT, REINTEGRATION, MODIFICATION AU CONTRAT EN COURS, CONTRAT D'ENGAGEMENT

ARTICLE 7 - CONTRAT D'ENGAGEMENT

a) Chaque engagement sera confirmé par un échange de lettres ou un contrat d'engagement en double exemplaire, mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise, notamment :

- la qualification et le coefficient hiérarchique de l'intéressé correspondant à la classification établie dans les conditions prévues par l'article premier de la présente convention ;

- les fonctions que l'intéressé aura à remplir ;
- les lieux d'emploi ;
- les conditions de la période d'essai ;
- les appointements accordés sur la base de 40 heures de travail par semaine ;
- l'horaire normalement pratiqué dans l'entreprise ;
- éventuellement les avantages accessoires.

b) Il sera remis à tous les E.T.A.M. en service au moment de la mise en vigueur de la présente convention une lettre de confirmation de leur engagement comportant outre les indications prévues au paragraphe a) précédent, l'indication de la date d'entrée dans l'entreprise et de la date depuis laquelle ils occupent la fonction qui leur est confirmée par ladite lettre.

c) Les employeurs réservent une priorité d'embauchage aux pensionnés de guerre et aux travailleurs handicapés dans la limite de 10 % des effectifs de l'entreprise.

ARTICLE 8 - MODIFICATION AU CONTRAT EN COURS -
DECLASSEMENT TEMPORAIRE OU DEFINITIF

- a) Toute modification apportée aux conditions du contrat en cours d'un technicien, agent de maîtrise ou employé doit faire l'objet d'une modification écrite de la part de l'employeur.
- b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.
- c) Il en est ainsi, notamment, du déclassement définitif d'un technicien, agent de maîtrise ou employé, entraînant une diminution de ses appointements, s'il n'est pas accepté par l'intéressé ;
- d) Par contre, si, par suite de circonstances résultant de la situation du travail dans l'entreprise, un technicien, agent de maîtrise ou employé se trouve amené à assurer temporairement une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter ce déclassement temporaire ne peut constituer un cas de licenciement du fait de l'employeur, lorsque la classification et les appointements antérieurs de l'intéressé lui sont maintenus.

ARTICLE 9 - MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

- a) 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 les E.T.A.M. de l'entreprise.
- b) La permanence de ces contrats implique le maintien de tous les avantages acquis dans l'entreprise avant ladite modification, et, en particulier, le maintien de l'ancienneté acquise dans l'entreprise primitive.

ARTICLE 10 - ENGAGEMENT D'AUXILIAIRES OU D'INTERIMAires

- a) Des auxiliaires ou intérimaires peuvent être engagés pour remplacer momentanément des titulaires indisponibles ou pour effectuer des travaux urgents et temporaires.
- b) La durée d'engagement au titre d'auxiliaire ou d'intérimaire ne peut excéder six mois.
- c) Le délai de préavis réciproque est de :
 - un jour ouvrable pendant les quinze premiers jours d'emploi ;
 - et ensuite d'une semaine par mois ou fraction de mois passé dans l'entreprise sans pouvoir excéder un mois.
- d) Les auxiliaires ou intérimaires seront payés sur la base mensuelle en respectant, dans tous les cas les appointements minima de leur catégorie.
- e) Le contrat d'engagement doit faire mention de la précarité de l'emploi.
- f) Les clauses de la présente convention, autres que celles qui ont fait l'objet des dispositions particulières définies ci-dessus, s'appliquent aux auxiliaires et intérimaires.

ARTICLE 11 - SERVICE MILITAIRE

- a) Les E.T.A.M. qui ont quitté leur entreprise pour effectuer leur service militaire obligatoire (normalement ou par devancement d'appel) sont réembauchés dans les conditions prévues par la loi.
- b) Lorsque l'intéressé aura été réintégré à l'issue de son service militaire obligatoire dans son entreprise, le temps passé dans cette entreprise avant son départ pour le service militaire entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté dans ladite entreprise.

ARTICLE 12 - MUTATION D'ENTREPRISE SUR L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

- a) Tout E.T.A.M. qui, sur les instructions écrites de son employeur, passe définitivement ou pour un temps limité, au service d'un autre employeur, conserve le bénéfice des avantages acquis dans son entreprise d'origine et en particulier ceux afférents à l'ancienneté.
- b) La nouvelle entreprise doit confirmer et préciser par écrit, à l'intéressé les droits et avantages visés à l'alinéa a) ci-dessus.
- c) Une telle mutation, provisoire ou définitive, nécessite l'assentiment de l'intéressé. En cas de refus de celui-ci, elle constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

TITRE III**PERIODE D'ESSAI - PREAVIS**ARTICLE 13 - PERIODE D'ESSAI

- a) Tout E.T.A.M. peut être soumis, par l'employeur, à une période d'essai.
- b) La durée normale de la période d'essai est fixée par le règlement intérieur de l'entreprise ou de la lettre d'engagement de l'E.T.A.M. intéressé.

Elle n'excèdera pas trois mois.

Elle ne peut donner lieu à reconduction.

- c) Au cours des quinze premiers jours de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail.

Après les quinze premiers jours, le temps de préavis réciproque est de :

- une semaine pour un contrat d'essai d'un mois ;

- deux semaines pour un contrat d'essai de deux mois ;

- trois semaines pour un contrat d'essai de trois mois.

d) Tout E.T.A.M. licencié par son employeur en cours de période d'essai pourra s'absenter pendant deux heures chaque jour ouvrable de la période de préavis restant à courir, pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures, passées à la recherche d'un emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements. Aucune indemnité n'est due par l'employeur si ces heures de recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'intéressé.

e) En cas de départ volontaire en cours de période d'essai, l'intéressé peut bénéficier, pour rechercher un nouvel emploi, de deux heures par jour ouvrable de la période d'essai restant à accomplir.

Ces heures ne sont pas rémunérées.

f) La rémunération en période d'essai sera calculée sur la base du trentième des appointements mensuels.

Elle sera payée en journées entières, dimanches et jours fériés compris.

ARTICLE 14. - PREAVIS EN DEHORS DE LA PERIODE D'ESSAI.

a) La durée du préavis réciproque est de un mois, sauf toutes autres dispositions générales ou particulières prévoyant une durée supérieure.

Toutefois, en cas de licenciement, la durée du préavis est portée à trois mois pour les E.T.A.M. justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise et agés de plus de 50 ans à la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

b) Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondants à la durée du préavis restant à courir.

c) Toute notification de licenciement est confirmée à l'intéressé :

- soit par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de remise constituera la date de notification de la dénonciation du contrat

- soit par lettre remise de la main à la main avec décharge de l'intéressé.

Réciproquement, toute démission sera notifiée à l'employeur par les mêmes procédés.

d) En cas de licenciement, l'intéressé peut cesser son emploi dès qu'il est pourvu d'une nouvelle situation. Dans ce cas, il ne peut prétendre, indépendamment de son droit éventuel à une indemnité de licenciement, qu'à ses appointements arrêtés au jour de son départ de l'entreprise.

Réciproquement, l'employeur pourra exiger le départ immédiat de l'E.T.A.M. licencié, après paiement des appointements correspondant à la durée du délai de préavis, ainsi que toutes indemnités dues à l'intéressé en application de la présente convention et de son contrat personnel.

e) Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, l'E.T.A.M. intéressé a droit de s'absenter pendant 50 heures pour rechercher un nouvel emploi.

Ces absences sont prises par demi-journées.

Si une absence d'une durée supérieure à la demi-journée est nécessaire à l'intéressé, le maximum d'absences continues est de quatre jours ouvrables.

La demande d'absence doit normalement être formulée autant de jours ouvrables à l'avance que la durée de l'absence demandée en comporte.

f) Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements. Aucune indemnité n'est due par l'employeur si ces heures d'absence pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par l'intéressé.

TITRE IV

REGIME DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

ARTICLE 15 - REGIME GENERAL

"A"

Sauf dérogations prévues aux articles 17 et 18, toutes les entreprises visées par l'article premier de la présente convention devront, à partir de la date fixée à l'article 40, souscrire en faveur de leurs E.T.A.M. définis à l'article 1er, qui ne relèvent pas de l'article 4 bis de la convention nationale du 14 mars 1947 et remplissent les conditions prévues au paragraphe "B" du présent article, un régime de retraite minimum ainsi défini :

- L'entreprise devra adhérer à une caisse de retraite et de prévoyance agréée, au taux de 4,80 % dont 2,88 % à la charge de l'employeur et 1,92 % à la charge de l'E.T.A.M.

Les entreprises visées par l'article premier de la présente convention qui, bien qu'employant des E.T.A.M. à ladite date, auraient négligé d'adhérer à la caisse sus-désignée, seraient tenues d'assurer elles-mêmes aux E.T.A.M. intéressés les prestations et avantages correspondants aux périodes pour lesquelles, postérieurement à l'entrée en vigueur des dispositions prévues par le présent article, elles n'auraient pas cotisé.

Il en sera de même des entreprises visées par l'article premier de la présente convention qui, n'existant pas ou n'employant aucun bénéficiaire des dispositions ci-dessus au moment de leur entrée en vigueur, viendraient à en occuper à une date ultérieure sans adhérer à ladite caisse, à partir de la même date.

"B"

1/ Pour bénéficier du régime de retraite ainsi défini, les E.T.A.M. devront avoir terminé leur période d'essai ; toutefois, les E.T.A.M. qui resteront dans l'entreprise après la fin de leur période d'essai, bénéficieront d'une inscription rétroactive à partir du premier jour de ladite période d'essai.

2/ Pour bénéficier du régime de retraite ainsi défini, les E.T.A.M. devront, en outre, avoir au moins 21 ans.

ARTICLE 16 - REGIME DES E.T.A.M. RELEVANT DE L'ARTICLE 4 BIS DE LA CONVENTION DU 14 MARS 1947

Sauf dérogations prévues ci-après, toutes les entreprises visées par l'article premier de la présente convention devront, si elles ne l'ont déjà fait, adhérer pour les E.T.A.M. relevant de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 Mars 1947,

- Soit à la caisse nationale de prévoyance des cadres du Bâtiment et des Travaux Publics, 7 rue du Regard à Paris, et contracter auprès d'elle, en faveur de ces E.T.A.M., le régime de retraite et de prévoyance définis ci-après :

1° La cotisation minimum du régime de retraite susvisé sera de 10 % du traitement différentiel dont 7 % à la charge de l'employeur et 3 % à la charge de l'E.T.A.M.

2° Le régime de prévoyance susvisé sera le régime T institué par la caisse nationale du Bâtiment et des Travaux Publics, dont la cotisation de 3 % du traitement différentiel, sera répartie par moitié entre l'employeur et l'E.T.A.M.

- Soit à un régime complémentaire de prévoyance et un régime complémentaire de retraite assurés par un ou plusieurs autres organismes de telle façon que les intéressés bénéficient d'avantages jugés, par les organisations signataires de la présente convention, équivalents à ceux qui résultent des dispositions de l'alinéa précédent.

Les parties signataires s'engagent à intervenir en commun et à agir auprès de la commission paritaire créée en vertu de la convention collective nationale du 14 Mars 1947 en vue d'obtenir la possibilité d'appliquer les dispositions ci-dessus à partir de la date prévue par l'article 40 de la présente convention, sans qu'il y ait lieu pour les intéressés, soit d'attendre la fin de la période quinquennale en cours, soit de prodéder à une modification rétroactive de leur régime à compter du début de cette période quinquennale.

ARTICLE 17 - DEROGATION A L'ARTICLE 15

Les employeurs qui, antérieurement à la signature de la présente convention, ont adhéré au titre de l'article 36 à la caisse nationale de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics en faveur de leurs E.T.A.M., peuvent ne pas appliquer l'alinéa premier du paragraphe "A" de l'article 15 en ce qui concerne lesdits E.T.A.M.

ARTICLE 18 - DEROGATIONS AUX ARTICLES 15 & 16

1° Les entreprises visées par l'article premier de la présente convention et relevant également d'une autre branche professionnelle qui auraient antérieurement à la signature de la présente convention contracté en faveur de leurs E.T.A.M. relevant de celle-ci, un régime de retraite auprès d'organismes de leur autre appartenance, sont dispensées de l'affiliation aux organismes prévus ci-dessus à la condition que les régimes auxquels elles ont souscrit assurent aux ayants droit des avantages au moins égaux à ceux prévus aux articles 15 et 16 ci-dessus.

2° Les entreprises visées par l'article premier de la présente convention ayant, avant le jour de la signature de la présente convention, constitué en faveur de leurs E.T.A.M. un régime de retraite autre que celui qui est prévue par l'article 15 ci-dessus, pourront ne pas adopter lesdites dispositions pourvu que celles qu'elles ont adoptées assurent aux E.T.A.M. des avantages au moins équivalents.

3° Pour les entreprises visées par l'article premier de la présente convention où il existait antérieurement à la signature de la présente convention des régimes particuliers de retraite ayant fait l'objet d'un agrément ministériel, le montant de la retraite prévue par les dispositions ci-dessus sera réduit, pour la part correspondant aux versements patronaux, du montant total de l'allocation prévue par ce régime particulier. Toutefois, les parties signataires, considérant qu'il est souhaitable que ces régimes particuliers soient consolidés, par exemple, par rattachement à un régime plus général, s'engagent à intervenir dans ce sens auprès des entreprises intéressées.

TITRE V

LICENCIEMENT

ARTICLE 19 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

A - Après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est alloué aux E.T.A.M. licenciés une indemnité distincte du préavis, dite "indemnité de licenciement" calculée sur la base de 16/100 de mois par année d'ancienneté, et affecté d'un pourcentage de réduction égal à quinze fois le taux de cotisation patronale au régime de retraite autre que celui de la Sécurité Sociale, ce taux étant défini ci-après.

Toutefois, cet abattement ne peut être supérieur à 75 %.

Le taux de cotisation patronale sera déterminé par le rapport :

Cotisation de l'employeur

—————
Appointements de l'intéressé

calculé sur les douze mois précédant le licenciement ou sur la période totale de cotisation de l'employeur, si celle-ci est inférieure à douze mois.

Si l'employeur cotise à plusieurs régimes de retraite autres que celui de la Sécurité Sociale, la somme de ses cotisations est prise en considération pour ce calcul.

Pour les entreprises visées par l'article premier de la présente convention et qui auraient un régime particulier de retraite ayant fait l'objet d'un agrément ministériel avant la signature de la présente convention, ce régime particulier ne pourrait entrer en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

* *NDLR : Dispositions caduques - se reporter au "C".*

B - 1° Les appointements à prendre en considération sont :

- Pour les appointements fixes, les derniers appointements mensuels attribués à l'intéressé par son contrat personnel.
- Pour la partie variable des appointements (telle que les primes de rendement et à l'exclusion des remboursements de frais), la moyenne arithmétique des appointements variables des douze derniers mois.

Les fractions d'année d'ancienneté sont arrondies au douzième le plus proche.

C - L'E.T.A.M. ayant moins de cinq ans d'ancienneté mais justifiant d'au moins deux ans de présence continue dans l'entreprise a droit à deux mois de préavis et à une indemnité de licenciement ; cette indemnité de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée sur la base :

- soit de 20 heures de salaire ;
- soit de 1/10e de mois ;

par année de service dans l'entreprise.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

ARTICLE 20 - DEFINITION DE L'ANCIENNETE APPLICABLE AU TITRE V.

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

- Le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite, toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise.
- La durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre premier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre premier de ladite ordonnance ;
- La durée des interruptions pour :
 - a) Périodes militaires obligatoires,
 - b) Maladie, accident ou maternité,
 - c) Congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant de la présente convention
ou d'un accord entre les parties.

Cette énumération est limitative, sauf autres cas expressément prévus dans la présente convention.

ARTICLE 21 - ENGAGEMENTS SUCCESSIFS

- a) L'E.T.A.M. engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement, à l'indemnité de licenciement correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 20.
- b) Après un premier versement d'indemnité de licenciement, les licenciements ultérieurs donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire tenant compte du nombre de nouvelles années et calculées d'après les dispositions de l'article 19.

ARTICLE 22 - REEMBAUCHAGE

En cas de licenciement, pour manque notoire de travail, l'E.T.A.M. licencié aura, pendant six mois, un droit de priorité au réembauchage si l'entreprise, au cours de ce délai doit pourvoir d'un titulaire, au même lieu d'embauche, un emploi de même classification.

Dans ce cas, l'E.T.A.M. sera repris dans les conditions de rémunération et d'ancienneté qu'il avait avant le licenciement

ARTICLE 23 - LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

Le licenciement pour faute grave supprime toute indemnité de licenciement de même qu'il supprime tout préavis.

TITRE VI

CONGES - MALADIES - ACCIDENTS DU TRAVAIL

ARTICLE 24 - CONGES ANNUELS (DUREE)

A - Des congés payés annuels sont accordés aux techniciens, agents de maîtrise et employés dans les conditions suivantes.

La durée du congé payé est fixée :

1°/ pour les E.T.A.M. ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la fin de l'année de référence à 24 jours ouvrables ;^①

2°/ pour les E.T.A.M. ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise la fin de l'année de référence, conformément à la législation en vigueur.

Ces E.T.A.M. bénéficieront néanmoins d'un congé de 24 jours ouvrables s'ils justifient simultanément :^①

^① la durée du congé légal a été portée de 24 à 30 jours ouvrables, par l'ordonnance du 16.01.92

a) avoir accompli au moins 1730 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment ou les Travaux Publics au cours de l'année de référence,

b) avoir reçu ou être en droit de recevoir d'une caisse de congés du Bâtiment ou des Travaux Publics le paiement d'une prime de vacances au titre des congés de l'année en cours.

B - Des jours de congé payé supplémentaires d'ancienneté sont accordés aux E.T.A.M. dans les conditions suivantes :

- soit deux jours ouvrables de congé supplémentaires aux E.T.A.M. ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise, ou ayant plus de 10 ans, mais moins de 20 ans de service en qualité d'E.T.A.M. dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment ou les Travaux Publics,

- soit trois jours ouvrables de congé supplémentaires aux E.T.A.M. ayant à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise, ou plus de 20 ans de service en qualité d'E.T.A.M. dans une ou plusieurs entreprises soumises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le Bâtiment ou les Travaux Publics.

Ces jours de congé supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, ne pourront être accordés en même temps que tout ou partie du congé principal et devront être pris en cours d'année à des dates fixées suivant les nécessités de l'entreprise par accord entre celle-ci et l'E.T.A.M. intéressé.

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

La durée totale du congé, résultant du présent article, inclut tous les compléments de congé, notamment pour ancienneté, résultant de dispositions légales ou contractuelles ou d'usages. Dans le cas où l'application des règles légales ou contractuelles ou d'usages ouvre droit à un congé d'une durée totale plus longue que celle résultant du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

ARTICLE 25 - PRIME DE VACANCES

a) Une prime de vacances sera versée à tout E.T.A.M. réunissant, à la fin de l'année de référence, six mois de présence dans l'entreprise.

Le montant de cette prime est fixée à :

- 10 % de l'indemnité de congé à partir de 1971
- 20 % de l'indemnité de congé à partir du 1er janvier 1974
- 30 % de l'indemnité de congé à partir du 1er novembre 1975.

Toutefois, en ce qui concerne les E.T.A.M. qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service militaire au cours de ladite année de référence, le temps de présence dans l'entreprise exigé pour percevoir la prime de vacances sera réduit à un mois.

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

ARTICLE 26 - AUTORISATIONS D'ABSENCE

Des autorisations d'absence exceptionnelle non déductibles des congés et non déductibles des appointements seront accordées aux E.T.A.M. ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise (1), pour :

- se marier	3 jours (2)
- assister au mariage d'un de ses enfants	1 jour
- assister aux obsèques de son conjoint	2 jours
- assister aux obsèques de son père, sa mère, d'un de ses enfants	1 jour.

Ces événements familiaux devront être prouvés par une attestation délivrée au salarié par le Service de l'Etat-Civil.

ARTICLE 27 - MALADIE OU ACCIDENT

a) Les absences, justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne constituent pas une rupture de contrat de travail.

b) Dès que possible, et sauf cas de force majeure au plus tard dans les 24 heures, l'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de sa durée probable.

c) Cet avis est confirmé dans un délai maximum de 48 heures par un certificat médical délivré par le médecin traitant de l'intéressé.

d) L'employeur a la faculté de faire contre-visiter par un médecin de son choix, l'E.T.A.M. qui bénéficie du maintien de ses appointements pendant son indisponibilité.

e) En cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse d'un E.T.A.M., absent pour incapacité de travail constatée par certificat médical, l'employeur devra aviser l'intéressé de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les appointements à plein tarif seront maintenus à l'intéressé tant qu'il sera malade, dans les limites prévues par l'article 27 bis ci-après.

A la fin de la dite période ou à son rétablissement, si celui-ci a lieu avant que l'intéressé ait épousé les droits qu'il tient de l'article 27 bis, il lui sera payé :

- son indemnité de préavis,
- et l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait droit en vertu des dispositions de la présente convention.

(1) La loi n°78-49 du 19 Janvier 1978 ne prévoit plus aucune condition d'ancienneté.

(2) La loi n°78-49 du 19 Janvier 1978 prévoit 4 jours d'absence exceptionnelle.

ARTICLE 27 BIS - ASSURANCE MALADIE

a) En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie couverts par la législation des accidents du travail et maladies professionnelles confirmés par la Sécurité Sociale, les appointements à plein tarif des E.T.A.M. sont maintenus pendant la durée de l'indisponibilité, avec maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail.

b) En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident non professionnels les appointements sont maintenus à plein tarif pendant la durée de l'indisponibilité à partir du 8ème jour et avec les maxima suivants :

- après un an d'ancienneté dans l'entreprise et jusqu'à 10 ans 2 mois 1/2
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise 3 mois.

c) Des appointements garantis dans les paragraphes a) et b) ci-dessus l'employeur déduira la valeur des prestations journalières auxquelles les intéressés ont droit - soit au titre de la Sécurité Sociale - soit au titre de tout régime de prévoyance obligatoire ou facultatif que l'entreprise aurait contracté pour assurer son personnel contre ce risque.

Il en est de même en cas d'accident non professionnel de toute indemnité ayant le même objet, perçue par l'intéressé.

d) Si l'intéressé est indisponible à plusieurs reprises, pour maladie ou accident pendant la même année civile, il ne peut exiger que le total du temps rémunéré à plein tarif dépasse la durée prévue aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

TITRE VII**DEPLACEMENTS**ARTICLE 28 - AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ELECTIONS

A la demande de l'intéressé, une autorisation d'absence sera accordée dans le cas d'élections législatives cantonales, municipales ou prud'homales.

ARTICLE 29 - FRAIS DE DEPLACEMENT

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération mais un remboursement de dépenses, ne seront pas payés pendant les vacances, les absences pour élections, convenances personnelles, périodes militaires, seuls seront remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

ARTICLE 30 - DECES D'UN E.T.A.M. EN DEPLACEMENT

En cas de décès d'un E.T.A.M. en déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle ou ceux de transport à une distance équivalente seront à la charge de l'employeur.

ARTICLE 31 - DEPLACEMENTS PAR VOITURE PERSONNELLE

Lorsque, après accord écrit avec son employeur, un E.T.A.M. utilise pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile, des frais d'assurance (1).

TITRE VIII**REMUNERATION**ARTICLE 32 - CALCUL DES APPOINTEMENTS

- a) Les E.T.A.M. sont appointés au mois,
- b) Les barèmes d'appointements minima sont fixés à l'échelon départemental par conventions ou accords conclus entre les organisations syndicales intéressées.

La classification des E.T.A.M. applicables dans la circonscription intéressée est fixée conformément aux dispositions de l'article 1er.

- c) La rémunération réelle des E.T.A.M. est basée sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise et tient compte des heures supplémentaires effectuées en application de cet horaire (2). (La seconde phrase du c) de l'article 32 a été supprimée dans cette présente édition, étant devenue sans objet.)

- d) Les dépassements individuels d'horaires résultant normalement de la fonction des intéressés (heures de dérogation permanente) telle que les heures dues pour la préparation du travail ne donnent pas lieu à rémunération supplémentaire, il est tenu compte dans l'établissement des coefficients des fonctions en cause.

(1) Il appartient à l'employeur de vérifier que l'E.T.A.M. est possesseur des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé et qu'il a contracté l'assurance couvrant le risque "Promenade et affaires et responsabilité civile de l'employeur".

(2) Voir en annexe le tableau des coefficients applicables au taux correspondant à un horaire de 40 heures par semaine, pour calculer, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires, les appointements correspondants aux horaires compris entre 40 et 54 heures.

ARTICLE 33 - CALCUL DES APPOINTEMENTS

- a) La fonction remplie par l'E.T.A.M. en cause est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification applicable en matière d'appointements ;
- b) L'E.T.A.M. dont les fonctions ressortissent, de façon continue, à diverses catégories, est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci ;
- c) Les barèmes des appointements minima garanties afférents aux positions définies comprenant :
 - 1°/ Les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans la lettre d'engagement.
 - 2°/ Les rémunérations accessoires mensuelles en espèces fixées au contrat individuel, à l'exclusion des remboursements de frais, des primes d'ancienneté et d'assiduité, si les primes sont pratiquées dans l'entreprise,
- d) Les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minima ;
- e) Pour établir si l'E.T.A.M. reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus au paragraphe c) 1°, doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

ARTICLE 34 - TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un E.T.A.M. est appelé à travailler soit de nuit (entre 22 heures et 5 heures du matin), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales (horaire de 40 heures par semaine) majorées de 100 %.

Ce taux ne se cumulera pas avec les majorations pour heures supplémentaires. De même, le travail de nuit effectué un dimanche ou un jour férié ne donne lieu qu'à la majoration précitée.

ARTICLE 35 - PERIODES MILITAIRES

Pendant les périodes militaires de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus aux E.T.A.M.

ARTICLE 36 - TRAVAIL DES FEMMES

Les barèmes de salaires s'appliquent aux femmes comme aux hommes dans tous les cas où le travail est le même pour les uns et pour les autres.

ARTICLE 37 - TRAVAIL DES JEUNES

Les salaires minima des jeunes salariés ne peuvent supporter un abattement sur le salaire de l'indice 300 ou de la catégorie professionnelle à laquelle ils seront affectés supérieur à :

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

La rémunération des jeunes travailleurs ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle sera égale au moins au salaire de l'indice 300 ou de l'indice de la catégorie professionnelle à laquelle ils sont affectés.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.

Les jeunes travailleurs devront être soumis aux dispositions particulières relatives à leur emploi, et notamment celles prévues dans le Livre II du Code du Travail, par le Titre II de l'ordonnance du 27 septembre 1967 relatif aux conditions de travail et par le décret du 19 Juillet 1958 concernant les travaux interdits aux enfants de moins de 18 ans.

ARTICLE 38 - BULLETIN DE PAYE

L'employeur doit remettre aux personnes salariées, apprentis, ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat, à l'occasion du paiement à celles-ci de leur rémunération, une pièce justificative, dite bulletin de paye, indiquant :

- 1°/ le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement
- 2°/ la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- 3°/ le nom de la personne à qui est délivrée le bulletin de paye et l'emploi qu'elle occupe ;
- 4°/ la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les travailleurs dont les cotisations de Sécurité Sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera complétée par celle des journées, et éventuellement des demi-journées de travail ;

ANNEXE

Durée de travail hebdomadaire	Application des majorations heures supplémentaires
	Coefficients à appliquer au salaire hebdomadaire ou mensuel, correspondant à une durée de travail effectif de 40 heures par semaine, pour déterminer le salaire équivalent à une durée de travail hebdomadaire ou mensuel supérieure.
41	1,031
42	1,062
43	1,094
44	1,125
45	1,156
46	1,187
47	1,219
48	1,250
49	1,287
50	1,325
51	1,363
52	1,400
53	1,437
54	1,475

TITRE IX**DISPOSITIONS DIVERSES**ARTICLE 39 - LOGEMENT

a) Dans le cas où un E.T.A.M. est logé par l'entreprise, cet avantage en nature suit le sort du contrat de travail.

Si ledit contrat est rompu de part ou d'autre, le logement redevient disponible dès que l'intéressé cesse effectivement ses fonctions.

b) En cas de licenciement, il est accordé à l'intéressé :

- Soit trois mois de délai pour évacuer le logement. Pendant ce temps, le montant de l'avantage en nature "logement" prévu au contrat de travail est remboursé à l'employeur,

- Soit une indemnité égale à un mois et demi dudit avantage en nature "logement" prévu au contrat de travail.

c) Les dispositions prévues au paragraphe b) ne s'appliquent pas au personnel logé sur des chantiers dans les baraquements devant être démontés en fin de chantier.

TITRE X**DISPOSITIONS FINALES
DEPOT AUX PRUD'HOMMES ET MISE EN VIGUEUR**ARTICLE 40 - DATE D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention deviendront applicables dans le département de la REUNION à compter du 11 août 1971, date à laquelle la présente convention sera déposée au Greffe du Tribunal d'Instance de St-Denis.

ARTICLE 41 - ADHESION

a) Conformément à l'article 31 c) du Livre premier du Code du Travail, toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente Convention pourra y adhérer ultérieurement, étant entendu que cette Convention constitue un tout indivisible.

b) Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au Secrétariat du Conseil des prud'hommes de St-Denis.

c) L'organisation syndicale qui aura décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées devra, également, en informer les parties signataires par lettre recommandée.

Fait à St-Denis, le 12 Juillet 1971

S.G.I.T.P.B.R.

M. MELIN

M. BARON

M. BESSARD

U.D.F.O.

M. SERS

Ont adhéré :

Le 9 MARS 1973

Le 17 AVRIL 1973

C.G.C

C.F.D.T.

M. MARRET

M. VIDOT

Le 1er JUIN 1973

C.G.T.R.

G.E.P.E.B.A.

C.S.A.P.E.B.

U.C.A.R

M. PAYET

M. GONOT

M. CAZAL

M. RANGOULAMAN

MODELE DE LETTRE D'ENGAGEMENT

Raison Sociale et
Adresse de l'Entreprise

Date.....
M.
(Nom, prénoms, adresse)

Monsieur,

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

Le présent engagement est fait aux conditions générales de la Convention Collective concernant les E.T.A.M. employés dans les entreprises du Bâtiment du
.....et du règlement intérieur de l'entreprise.

1°/ Vous entrerez dans notre entreprise le

2°/ Vous serez employé comme
(coefficient

3°/ Vos appointements seront de pour 40 heures par semaine.

4°/ Votre horaire sera de.....

5°/ Vos appointements effectifs seront de

6°/ Votre résidence sera à

7°/ Votre période d'essai sera de

8°/ Conditions particulières (1).....

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

Veuillez agréer,.....

(1) Indiquez, s'il y a lieu, la liste des avantages en nature éventuels tels que le logement de fonctions.

MODELE DE LETTRE DE REGULARISATION D'ENGAGEMENT

Raison Sociale et
Adresse de l'entreprise

Date.....
M.
(Nom, prénoms, adresse)

Monsieur,

En vertu de la mise en application de la Convention Collective de travail concernant les E.T.A.M. employés dans les entreprises du Bâtiment, nous vous confirmons ci-dessous les conditions de votre collaboration au service de notre entreprise.

Cette collaboration sera dorénavant soumise aux conditions générales de la convention collective du précitée et du règlement intérieur de l'entreprise.

1°/ Vous êtes au service de notre entreprise depuis le ... et
vous y occupez l'emploi de depuis le ce
qui correspond au coefficient :
2°/ Vos appointements sont de pour un horaire de 40 heures ... par
semaine.
Votre horaire est de
Vos appointements effectifs sont de
3°/ Votre résidence est fixée à
4°/ Conditions particulières (1)
.....

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

Veuillez agréer.....

(1)Indiquez, s'il y a lieu, la liste des avantages en nature éventuels tels que le logement de fonctions.

AVENANT N°1**RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

a) Les dispositions de la présente convention seront applicables aux E.T.A.M. AYANT UN COEFFICIENT HIERARCHIQUE au moins égal à :

- 200 à partir du 1er Juillet 1972
- 150 à partir du 1er Juillet 1973
- 100 à partir du 1er Juillet 1974

b) L'affiliation à un régime de prévoyance sera étudié dans les 6 mois qui suivront l'application de la présente convention à tous les E.T.A.M.

Fait à Saint-Denis

en cinq exemplaires le

12 Juillet 1971

Pour le S.G.I.T.P.B.R.

D. MELIN

Président

Marc BARON

Roland BESSARD

Vice Présidents

Pour l'U.D.F.O

Y. SERS

Secrétaire Général Adjoint