

COLLECTIVITE TERRITORIALE
DE
SAINT-PIERRE ET MIQUELON

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS
ET DE TOUTES PROFESSIONS CONCOURANT
A L'ACTE DE BATIR OU D'AMENAGER
DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE
DE SAINT-PIERRE ET MIQUELON**

TABLE DES MATIERES

Convention collective du travail du Bâtiment et des Travaux Publics et de toutes professions concourant à l'acte de bâtir ou d'aménager de la Collectivité Territoriale de Saint-Pierre et Miquelon

Pages

DISPOSITIONS GENERALES

Préambule	4
Révision de la convention (article 1)	5
Dénonciation (article 2)	5
Interprétation de la convention (article 3)	5

TITRE I - Libertés, droit syndical et institutions représentatives du personnel

Egalité de traitement (article 4)	5
Droit syndical et liberté d'opinion - Congé de formation économique, sociale et syndicale (article 5)	6
Participation aux instances statutaires (article 6)	6
Participation aux commissions paritaires locales (article 7)	6
Délégués du personnel (article 8)	7

TITRE II- Le contrat de travail

Conclusion du contrat de travail

Embauchage (article 9)	7
Période d'essai (article 10)	7

Rupture du contrat de travail

Définition de l'ancienneté (article 11)	8
Préavis réciproque (article 12)	8
Heures de recherche d'emploi (article 13)	8
Indemnité de licenciement (article 14)	9
Départ à la retraite (article 15)	10

TITRE III - Congés et absences

Congés annuels

Droit aux congés (article 16)	10
Prise des congés (article 17)	10
Fractionnement des congés (article 18)	10

Autres congés

Congés supplémentaires d'ancienneté (article 19)	11
Jours fériés (article 20)	11
Congés pour événements familiaux (article 21)	11
Maternité ou adoption (article 22)	12

TITRE IV - Maladie et accident - Accident du travail et Maladie Professionnelle

Incidence sur le contrat de travail (article 23)	
Maladie et accident	12
Accident du travail - Maladie professionnelle	12
Conditions d'indemnisation des absences (article 24)	13
Accident dans le cadre d'une activité sportive classée (article 25)	13

TITRE V - Organisation du temps de travail

Durée du travail (article 26)	13
-------------------------------	----

TITRE VI - Hygiène, sécurité et santé au travail

Règles générales (article 27)	14
Protection individuelle (article 28)	14

TITRE VII - Salaires et classifications

Classification professionnelle (article 29)	14
Détermination des salaires (article 30)	16
Salaires de base	16
Heures supplémentaires	16
Autres majorations (article 31)	16
Travail exceptionnel de nuit	16
Travail exceptionnel du dimanche ou travail d'un jour férié payé	16
Accessoires de salaire (article 32)	16
Prime d'ancienneté	16
Prime d'outillage	17
Exécution des travaux salissants	17
Exécution de travaux pénibles	17
Indemnité de panier et de déplacement	17

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL Annexe I 19**DEFINITIONS DES EMPLOIS Annexe II 20**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS ET
DE TOUTES PROFESSIONS CONCOURANT A L'ACTE DE BATIR OU D'AMENAGER
DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE DE SAINT-PIERRE ET MIQUELON**

La présente convention collective règle les conditions de travail entre :

Les employeurs dont l'activité dans la Collectivité Territoriale ressortit aux professions définies dans le champ d'application de la convention collective (voir en annexe I) ;

D'une part, et

Les salariés occupés par ces employeurs, engagés par eux dans la Collectivité Territoriale, ou envoyés en déplacement sans changement de résidence,

D'autre part.

Elle prend effet au 1er juillet 1997 pour une durée indéterminée.

DISPOSITIONS GENERALES

Préambule

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 de ladite convention.

Des dispositions de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont équivalentes ou moins avantageuses 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 professionnelle contenues dans la présente convention collective.



ARTICLE 1 - REVISION DE LA CONVENTION

Les parties conviennent de se réunir chaque année dans la première quinzaine d'Avril et de Novembre, afin de réexaminer les taux de salaires et accessoires.

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision 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 révision.

ARTICLE 2 - DENONCIATION

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

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

En cas de dénonciation, la présente convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir, ou pendant la durée d'un an maximum à compter de l'expiration du préavis, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective.

ARTICLE 3 - INTERPRETATION DE LA CONVENTION

Une commission paritaire d'interprétation est 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 sont choisis parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

La partie la plus diligente adresse aux autres organisations signataires une demande motivée de réunion de la Commission. La réponse est apportée dans le délai d'un mois. Elle est consignée dans un procès-verbal signé des membres de la commission, transmis à chacune des organisations signataires et soumis aux formalités de dépôt.

S'il survient un différend sur l'interprétation de la présente convention, entre un employeur et un salarié, ils peuvent saisir à titre consultatif et sans préjudice de la compétence du Conseil des Prud'hommes, une commission composée de deux représentants des organisations syndicales signataires, un salarié et un employeur.

TITRE I - LIBERTES, DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ARTICLE 4 - EGALITE DE TRAITEMENT

Conformément à la loi, l'égalité de traitement est garantie à tous les salariés, sans conditions d'âge, de sexe ou de nationalité.

Toutefois, les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant la durée du travail et les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs.

ARTICLE 5 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

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

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement 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 observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un salarié comme ayant été effectué en violation des dispositions 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.

La constitution de sections syndicales est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les ouvriers peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

ARTICLE 6 - PARTICIPATION AUX INSTANCES STATUTAIRES

Pour faciliter la présence des ouvriers aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise, au plus tard au moins trois jours à l'avance. Ces autorisations d'absence, motivées par écrit, non rémunérées mais non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 14 jours ouvrés de huit heures non rémunérés par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

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

ARTICLE 7 - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES

Lorsque des salariés sont appelés à participer à une commission paritaire, dans le cadre de la présente convention, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites arrêtées d'un commun accord entre les organisations signataires, en ce qui concerne notamment le nombre de salariés appelés à y participer et le temps consacré à ladite commission.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur, de la participation à ces commissions et de demander leur autorisation. Les parties s'efforceront, d'un commun accord, de réduire au minimum les perturbations que cette absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

ARTICLE 8 - DELEGUES DU PERSONNEL

La représentation des salariés par les délégués du personnel est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

La direction doit 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.

TITRE II - LE CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 9 - EMBAUCHAGE

L'employeur fournit au salarié, le jour même de son embauche, une copie de la déclaration préalable à l'embauche qu'il a adressée à la Caisse de Prévoyance Sociale et au plus tard dans les huit jours suivants, une lettre d'engagement précisant :

- la raison sociale de l'entreprise ou le nom de l'employeur ;
- la durée de la période d'essai éventuelle ;
- l'indication de la classification de l'emploi et le salaire horaire brut ;
- les avantages en nature éventuels ;
- les dispositions relatives à la durée et l'aménagement du temps de travail.

Lorsque le salarié est embauché par contrat de travail à durée déterminée ou à temps partiel, l'employeur établit un contrat de travail en deux exemplaires signés de chacune des parties ; il en remet un exemplaire au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

ARTICLE 10 - PERIODE D'ESSAI

Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour les ouvriers et employés, à deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise et à trois mois pour les cadres. Par accord entre les parties, la période d'essai peut être renouvelée pour une autre période d'un mois, lorsque le salarié ne possède pas d'expérience professionnelle acquise par trois années civiles de travail dans la profession. Lorsque la période d'essai est renouvelée, l'employeur en avise le salarié au plus tard une semaine avant la fin de la période initiale.

Pendant toute la durée de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans délai à observer pour les emplois d'ouvrier ou d'employé et moyennant le respect d'un délai de prévenance de cinq jours ouvrés pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Le contrat de travail à durée déterminée peut également être conclu à l'essai, dans les limites prévues par le Code du Travail.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 11 - DEFINITION DE L'ANCIENNETE

On entend par ancienneté d'un salarié dans l'entreprise, le temps pendant lequel celui-ci a été employé, en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors de l'Archipel, quels qu'aient été ses emplois successifs et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise.

La durée des interruptions pour maladie, accident, maternité ainsi que les périodes correspondant aux congés payés annuels ou autorisations d'absences exceptionnelles sont prises en compte. Cependant, en cas d'engagements successifs, la durée des contrats dont la résiliation est imputable au salarié, ou qui auraient été rompus pour faute grave est déduite.

ARTICLE 12 - PREAVIS RECIPROQUE

En cas de rupture du contrat de travail, après l'expiration de la période d'essai, pour licenciement ou démission, la durée du délai de préavis que doit respecter, selon le cas l'employeur ou le salarié est fixée comme suit :

Pour toutes les catégories de salariés

- moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise	7 jours
- de 3 mois à 6 mois	15 jours
- de 6 mois à 2 ans	1 mois
- plus de 2 ans	2 mois

Pour les cadres et agents de maîtrise

- plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	3 mois
--	--------

Pour calculer la durée du préavis, il est tenu compte de l'ancienneté acquise par le salarié à la date de notification du licenciement ou de la démission par présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de la remise contre décharge.

Le préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, et a pour point de départ le jour indiqué par le cachet de la poste. Le préavis peut également être notifié par remise d'une lettre contre décharge : un délai d'un jour franc doit s'écouler entre le jour de cette remise et le début du préavis.

La durée du préavis peut être réduite en cas de démission, comme de licenciement, après accord écrit entre les parties, notamment lorsque le salarié a retrouvé un nouvel emploi ou doit effectuer un stage de formation professionnelle.

Dans tous les cas, l'employeur remet au salarié, au moment du départ de l'entreprise, les documents suivants :

- le certificat de travail ;
- l'attestation nécessaire à l'inscription à l'ASSEDIC.

ARTICLE 13 - HEURES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant le préavis, lorsque celui-ci est d'un, deux ou trois mois, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter de son travail deux heures par semaine pour pouvoir rechercher un nouvel emploi. Par accord entre les parties, ces heures peuvent être cumulées par journées ou demi-journées.

En cas de licenciement, ces heures sont indemnisées par l'entreprise sur la base du taux horaire du salaire effectif de l'intéressé.

Aucune indemnité n'est due par l'employeur en cas de démission ou si les heures pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par le salarié.

ARTICLE 14 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement, non motivé par une faute grave, l'employeur verse au salarié qui, au moment de son départ de l'entreprise, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime de la Caisse de Prévoyance Sociale, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée sur les bases suivantes :

- à partir de deux ans et jusqu'à dix ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- après dix ans d'ancienneté : 1/6ème de mois de salaire par année d'ancienneté.

En cas de licenciement d'un salarié âgé de plus de cinquante-cinq 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 %.

En cas d'engagements successifs, après un premier versement d'indemnité de licenciement, chaque licenciement ultérieur donne lieu au versement d'une indemnité différentielle, dont le taux est fixé par référence à la durée totale de la relation de travail retenue mais dont le montant est calculé sur la durée du seul contrat en cours.

Définition du salaire de référence

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers de la rémunération perçue au cours des trois derniers mois.

Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications à caractère aléatoire ou exceptionnel. Lorsque la moyenne des trois derniers mois est retenue, l'incidence des primes à caractère annuel versées dans cette période est réduite à due proportion.

ARTICLE 15 - DEPART A LA RETRAITE

Le salarié quittant volontairement ou non l'entreprise, à partir d'au moins soixante ans, a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son 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.

TITRE III - CONGES ET ABSENCES**CONGES ANNUELS****ARTICLE 16 - DROIT AUX CONGES**

Chaque salarié a droit à un congé payé dont la durée est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à un mois de travail.

Sont considérées comme travail effectif, pour le calcul du droit aux congés, les périodes suivantes :

- congés payés ;
- congé de maternité ou d'adoption ;
- arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- congés de formation ;
- arrêt de travail pour maladie et accident dans la limite de la durée indemnisée par l'entreprise

La période de référence pour la détermination du droit aux congés payés est fixée à la période allant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

ARTICLE 17 - PRISE DES CONGES

Le point de départ des congés peut être situé un jour quelconque de la semaine. Le congé commence à courir à partir du premier jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, sont communiqués à chaque ayant droit dès que possible et, en tout cas, deux mois au moins avant son départ. Ils sont fixés en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir de l'intéressé, qui devra être porté à la connaissance de l'employeur en temps utile.

Un salarié ne peut assurer un travail effectif rémunéré pendant la durée de son congé payé.

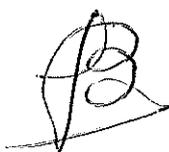
Dans le cas où le salarié est malade au moment où il doit prendre ses congés, l'attribution du congé ou du reliquat de ce dernier, doit être différé jusqu'au moment où l'incapacité de l'intéressé a pris fin. Si cette incapacité se prolonge au-delà du terme de la période habituelle de congé, l'employeur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

Le salarié malade pendant son congé, à qui est 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.

En cas de résiliation du contrat de travail avant l'épuisement des congés payés, une indemnité compensatrice, calculée sur la base d'1/10ème de la rémunération totale brute versée au salarié pendant la période de référence est payée au salarié au moment de son départ de l'entreprise, pour solder les congés restant dus.

ARTICLE 18 - FRACTIONNEMENT DES CONGES

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales. Pour les salariés saisonniers, des congés payés peuvent être accordés par anticipation pendant la période du 1er mai au 31 octobre par fractions de six jours ouvrables selon les possibilités de l'entreprise.



Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des représentants du personnel, ou à défaut, avec l'agrément des salariés.

Un ou deux jours de congés payés supplémentaires sont attribués, s'il reste à prendre après le 31 octobre, en dehors de la cinquième semaine, entre trois et cinq jours ou au moins six jours de congés payés.

AUTRES CONGES

ARTICLE 19 - CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE

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

L'ancienneté, déterminée selon les dispositions de l'article 11, s'apprécie au 31 mars de l'année de référence ou à la date de départ du salarié de l'entreprise.

Il est attribué :

- A partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise	2 jours
- A partir de 16 ans	3 jours
- A partir de 20 ans	4 jours
- A partir de 25 ans	5 jours

ARTICLE 20 - JOURS FERIES

Les fêtes légales suivantes sont chômées et payées, pour tous les salariés, dans les mêmes conditions que le 1er Mai :

- lundi de Pâques
- 8 mai
- jeudi de l'Ascension
- 14 juillet
- Assomption (15 août)
- 1er novembre
- 11 novembre
- 25 décembre.

Lorsque l'une de ces journées tombe un jour normalement travaillé dans l'entreprise, pendant une période de congés payés d'un salarié, la durée de ses congés est prolongée d'autant.

ARTICLE 21 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Des autorisations d'absence exceptionnelles pour événements familiaux sont accordées, sans réduction de salaire, aux ouvriers ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise pour :

- se marier	5 jours ouvrés
- assister au mariage d'un de leurs enfants	1 jour
- assister aux obsèques de leur conjoint, d'un de leurs enfants, de leur père, mère, frère ou soeur	3 jours
- assister aux obsèques d'un de leurs grand-parents ou beaux-parents, d'un de leurs beaux-frères ou belles-soeurs, d'un de leurs petits-enfants	2 jours

- chaque naissance survenue à leur foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours
Ces jours doivent correspondre à des jours ouvrables et être pris dans les quinze jours qui précèdent ou suivent la naissance ou l'adoption.

ARTICLE 22 - MATERNITE OU ADOPTION

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L 122-26 du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, pour les salariées remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article 24 ci-dessous, le salaire brut est maintenu à 100 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale et sous déduction des indemnités journalières versées par la Caisse de Prévoyance Sociale.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, est payée au taux du salaire réel.

TITRE IV - MALADIE ET ACCIDENT - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 23 - INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Maladie et accident

La maladie d'un salarié et en particulier les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas, en elles-mêmes, un motif de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical dans les quarante huit heures.

Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnels dépassant trois mois, le salarié doit prévenir le chef d'entreprise trois jours avant la date prévue pour son retour.

L'aptitude ou l'inaptitude physique du salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin du travail.

Accident du travail - Maladie professionnelle

Sauf cas de faute grave ou impossibilité de maintenir ce contrat, pour un motif non lié à l'accident ou la maladie, le contrat de travail du salarié absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne peut être rompu. Le contrat est suspendu jusqu'à la visite de reprise par le médecin du travail.

Si le salarié est déclaré apte, il doit retrouver son emploi ou un emploi similaire. S'il est déclaré inapte, toutes possibilités de reclassement doivent être proposées dans le délai d'un mois.

ARTICLE 24 - CONDITIONS D'INDEMNISATION DES ABSENCES

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation des absences, par l'entreprise, le salarié doit :

- avoir justifié de son absence par la production d'un certificat médical dans les 48 heures ;
- avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être pris en charge par la Caisse de Prévoyance Sociale ;
- être soigné en territoire français ou pays de la communauté européenne ou Canada et Etats-Unis.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie du maintien de son salaire brut, déduction faite des indemnités journalières versées par la Caisse de Prévoyance Sociale, et par année civile :

- pendant 1 mois, s'il a de 3 mois à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- pendant 2 mois, s'il a plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- pendant 3 mois, s'il a plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le droit à indemnisation est défini par l'ancienneté acquise sans référence à la situation du salarié au début d'une absence considérée.

Lorsque les absences d'un salarié résultent d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, l'entreprise n'indemnise les journées d'absence correspondant au délai de carence de la Caisse de Prévoyance Sociale que dans la limite de six jours par année civile et pris par journées entières. Cette limitation n'est pas opposée aux salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Ces journées indemnisables peuvent être également utilisées pour le besoin d'accompagnement en cas d'évacuation sanitaire d'un enfant malade ou pour rester au chevet d'un enfant malade de moins de douze ans, à domicile, lorsque l'autre parent ne bénéficie pas d'une telle possibilité.

ARTICLE 25 - ACCIDENT DANS LE CADRE D'UNE ACTIVITE SPORTIVE CLASSEE

Tout accident survenu lors de la participation du salarié à une activité sportive dans le cadre d'une fédération, d'un club ou d'une association doit être portée à la connaissance de l'employeur dans les 48 heures.

TITRE V - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**ARTICLE 26 - DUREE DU TRAVAIL**

La durée du travail est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée légale hebdomadaire de travail est de 39 heures. Elle ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, ni 46 heures en moyenne sur douze semaines consécutives.

La durée journalière maximale de travail est de 10 heures. Elle peut être portée à 12 heures deux fois par semaine.

Un contingent annuel d'heures supplémentaires supérieur à 130 heures peut être négocié entre les parties signataires de la présente convention au début de chaque année, en fonction des prévisions d'emploi.

La semaine de travail est fixée au maximum à 6 jours ouvrés consécutifs. Le repos hebdomadaire est accordé le dimanche et doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives.

La répartition du temps de travail sur 5 jours par semaine est recherchée ; dans ce cas, le deuxième jour de repos est, dans toute la mesure du possible, accolé au dimanche.

TITRE VI - HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

ARTICLE 27 - REGLES GENERALES

Les règles générales relatives à la santé et à la prévention des accidents du travail sont constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires estiment nécessaire que les clients et les maîtres d'oeuvre se préoccupent des conditions de vie et de sécurité des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics et qu'ils tiennent compte, dans la définition des projets et dans le choix des entreprises, des mesures qu'elles prennent pour l'hygiène et la sécurité du personnel.

Les parties signataires reconnaissent l'efficacité de l'établissement de plans d'hygiène et de sécurité pour permettre de prévoir et d'organiser les conditions de vie et de sécurité des salariés. Elles reconnaissent également l'importance de la formation à la sécurité et de l'information sur les risques pour la santé et la sécurité afin d'améliorer la prévention des accidents du travail.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à la santé des travailleurs et à la prévention des accidents du travail.

Les salariés s'engagent à prendre soin de leur sécurité et de leur santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions. Cela implique notamment le respect des consignes de sécurité générales ou particulières qui sont expressément données.

ARTICLE 28 - PROTECTION INDIVIDUELLE

Dans tous les cas où la protection des salariés ne peut être assurée par des mesures de sécurité intégrée ou de protection collective, les employeurs s'engagent à mettre à la disposition des salariés des équipements de protection individuelle, à prescrire les conditions de leur utilisation dans l'entreprise et à leur en expliquer le fonctionnement. Les salariés s'engagent à utiliser effectivement ces équipements lorsque le port en a été rendu obligatoire dans l'entreprise.

Les équipements de protection individuelle dont le port a été rendu obligatoire dans l'entreprise sont fournis gratuitement aux salariés dès lors que les travaux exécutés l'exigent.

Les employeurs mettent à la disposition des salariés des tenues de protection adaptées à leur morphologie et aux tâches qu'ils ont à effectuer. Le C.H.S.C.T. ou, à défaut les délégués du personnel sont associés à la définition des modèles leurs mieux adaptés. La périodicité du renouvellement de ces tenues est déterminée en fonction de leur degré d'usure et des travaux exécutés par le salarié.

TITRE VII - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

ARTICLE 29 - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Tous les emplois, y compris les emplois administratifs et d'encadrement, sont définis selon le contenu de l'activité et le niveau d'autonomie, d'initiative, de technicité et de formation requis. La capacité d'adaptation et l'expérience professionnelle sont également prises en compte dans la classification professionnelle ci-après, qui comporte des catégories, des positions, et pour chaque position, un indice.

Une correspondance entre les définitions d'emplois et les catégories et positions professionnelles figure à l'annexe II. Les exemples indiqués ont pour but de faciliter le classement initial d'un salarié, selon le poste d'embauche.

Catégorie	Position	Définitions générales valables pour toutes les professions	Indice
EMPLOYE NON QUALIFIE	I	Personnel de simple exécution, sans responsabilité, effectuant des tâches auxiliaires ou de manutention, ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable	120
			130
	II	Personnel exécutant des travaux simples nécessitant une spécialisation ou une adaptation préalable, sans initiative particulière ni formation professionnelle	135 140
EMPLOYE QUALIFIE	III	Personnel effectuant des travaux pouvant appeler des initiatives et nécessitant des connaissances acquises par formation professionnelle correspondant à l'emploi (CAP/BEP - CFP niveau V) ou pratique équivalente	150 155
	IV	Personnel effectuant des travaux pouvant appeler des initiatives et nécessitant des connaissances acquises par formation professionnelle correspondant à l'emploi (BP - BM - BT - BAC Pro - CFP Niveau IV) ou pratique équivalente	165 170
EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE	V	Personnel effectuant des travaux pouvant appeler des initiatives et nécessitant des connaissances acquises par formation professionnelle correspondant à l'emploi (BTS - DUT - CFP Niveau III) ou pratique équivalente	185 190
AGENT DE MAITRISE	VI	Personnel pouvant être amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise, nécessitant des connaissances professionnelles étendues sanctionnées par des diplômes, ou acquises soit par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle	210 225 250 275
CADRE	VII	Personnel possédant des connaissances professionnelles étendues sanctionnées par un diplôme universitaire correspondant à l'emploi ou acquise par une expérience confirmée, disposant de façon autonome, à partir de directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation des activités qui lui sont confiées	290 330 350

Un salarié embauché à un indice donné ne peut s'opposer à exécuter temporairement des travaux correspondant à un indice inférieur.

Dans le but de promotion, tout salarié, quel que soit sa position et son indice, peut, à titre exceptionnel, effectuer certaines tâches correspondant à la position ou à l'indice supérieur, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches de cette position ou de l'indice supérieur de façon habituelle.

Tout salarié occupé régulièrement à des tâches relevant de plusieurs positions ou indices supérieurs a droit à la qualification et à la rémunération de la position ou de l'indice supérieur.

ARTICLE 30 - DETERMINATION DES SALAIRES**Salaire de base :**

Les salaires conventionnels sont constitués de deux éléments :

- une partie fixe, exprimée en valeur absolue ; cette partie évolue selon les taux et le calendrier appliqués au SMIC ;
- une partie variable en fonction de chaque indice, exprimée en points.

Les salaires conventionnels correspondent à la somme de ces deux éléments. Les parties signataires fixent ces éléments de telle manière qu'un salaire minimal différencié s'applique à chaque position et indice.

La négociation salariale peut porter sur le montant de la partie fixe et sur l'évolution de la valeur du point.

Heures supplémentaires :

Les heures accomplies au-delà de 39 heures de travail effectif par semaine sont des heures supplémentaires.

Elles sont majorées :

- de 35 %, de la 40ème à la 47ème heure incluse ;
- de 50 %, à compter de la 48ème heure.

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue à la semaine.

Lorsqu'un salarié est rémunéré sur la base d'un horaire de travail comprenant forfaitairement un nombre déterminé d'heures supplémentaires, seules les heures éventuellement accomplies au-delà de cet horaire sont décomptées à part.

ARTICLE 31 - AUTRES MAJORATIONS**Travail exceptionnel de nuit :**

Lorsque, à la demande de l'entreprise, le travail se prolonge exceptionnellement en dehors de l'horaire journalier; ou que l'horaire habituel se trouve décalé, les heures de travail effectif accomplies entre 22 heures et 6 heures du matin sont majorées de 100 %.

Travail exceptionnel du dimanche ou travail d'un jour férié payé :

Lorsque les salariés sont appelés à travailler exceptionnellement un dimanche, ou l'un des jours énumérés à l'article 20, les heures de travail effectuées sont majorées de 100 %.

ARTICLE 32 - ACCESSOIRES DE SALAIRE**Prime d'ancienneté :**

Pour une ancienneté définie selon les dispositions de l'article 11, il est institué sur le salaire brut, une prime d'ancienneté calculée comme suit :

+ de 2 ans d'ancienneté :	3 %
+ de 4 ans d'ancienneté :	6 %
+ de 6 ans d'ancienneté :	7 %
+ de 8 ans d'ancienneté :	9 %

+ de 10 ans d'ancienneté :	11 %
+ de 12 ans d'ancienneté :	13 %
+ de 14 ans d'ancienneté :	15 %
+ de 16 ans d'ancienneté :	17 %
+ de 18 ans d'ancienneté :	18 %
+ de 20 ans d'ancienneté :	20 %

Prime d'outillage :

Une prime fixée à 3,70 % du salaire horaire brut afférent au coefficient 120 est versée par heure de travail aux salariés possédant les outils nécessaires au travail courant, à l'exclusion des outils électriques et du gros outillage qui sont fournis par l'employeur.

Exécution des travaux salissants :

Il est attribué aux salariés affectés à la préparation du ferrailage, à des travaux de coffrage (bois, métal), de soudure, de mécanique, de plâtrerie, de peinture, de revêtement de toiture, aux interventions manuelles sur réseaux d'eaux usées en charge ainsi qu'aux conducteurs d'engins et de camions qui assurent la vidange et l'entretien de leur véhicule, une combinaison de travail tous les trois mois ; les deux premières combinaisons sont fournies en début d'activité, pour permettre un roulement.

Il sera procédé au remplacement de la combinaison usée après sa remise à l'employeur. De même, lorsque le salarié quitte l'entreprise, il est tenu de restituer les combinaisons.

Exécution de travaux pénibles :

Le salarié effectuant des travaux présentant un caractère de pénibilité, énumérés ci-dessous, perçoit selon les cas et par heure de travail effectif, les majorations de salaire suivantes :

- pour le travail en hauteur, à partir de 10 mètres au-dessus du niveau du sol, sur pylône, de même que pour le montage et le démontage ou la conduite de grue fixe, une prime calculée sur le salaire horaire de base afférent au coefficient 120, à raison de :

- 13,5 % de 10 m à 15 m ;
- 37 % de 15 m à 20 m ;
- 60 % au-delà de 20 m.

- pour le travail sur navires, incluant toutes interventions sur navires à quai ou en cale sèche, une prime égale à 15 % de son salaire conventionnel, heures supplémentaires éventuelles comprises.

- pour le travail, sur foreuse, à la manipulation d'explosifs, au marteau pneumatique, au concasseur, au bitumage, à la démolition manuelle d'immeubles très anciens, sur échafaudages et toitures (pente supérieure à 20%) d'une hauteur supérieure à 10 mètres, pour les interventions manuelles sur réseaux d'eaux usées en charge, pour la manipulation et l'ouverture de sacs de ciment et pour la manipulation de panneaux de coffrage de plus de 50 kg à une hauteur supérieure à 2m 40 du sol, une prime égale à 10,5 % du salaire horaire de base afférent au coefficient 120.

Indemnité de panier et de déplacement :

Une indemnité de panier est allouée au salarié dont le travail ou l'éloignement du chantier par rapport à son domicile, ne permet pas de prendre ses repas chez lui. Cette indemnité est égale à deux fois le salaire horaire de base afférent au coefficient 120.

Une indemnité est allouée au salarié appelé à se déplacer pour raisons professionnelles en dehors de sa commune de résidence. Cette indemnité, versée pour tout le temps passé en dehors de la localité, est égale à 10 % du salaire.

Les frais liés au transport à raison d'un aller-retour par quinzaine et à l'hébergement sont à la charge de l'employeur. Les frais de repas sont remboursés dans la limite du montant de la prime de panier pour chaque repas.

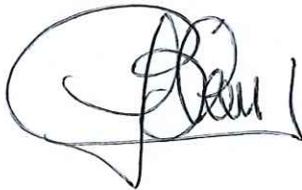
Les frais de transport seront également pris en charge en cas d'élections prud'homales, cantonales, municipales, législatives ou en cas de consultation par voie de référendum sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur.

Fait à Saint-Pierre, le 11 juillet 1997

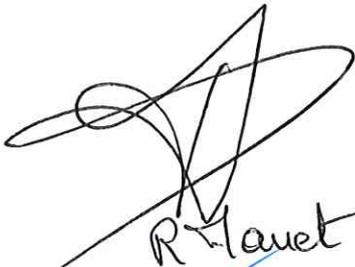
Pour les salariés :

Représentant l'UD-Force Ouvrière

JP BLIN



Représentant l'UI-CGT



Représentant l'UI-CFDT

Robert G
IG
S



Ph GUILLAUME S.G

Pour les employeurs :

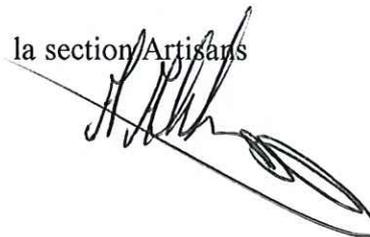
La FEA BTP SPM
la section Bâtiment



la section Travaux Publics



la section Artisans



**CONVENTION COLLECTIVE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS ET DE
TOUTES PROFESSIONS CONCOURANT A L'ACTE DE BATIR OU D'AMENAGER
DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE DE SAINT-PIERRE ET MIQUELON**

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, la référence à la nomenclature d'activités (N.A.F. : 93) établie par l'I.N.S.E.E. ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Avertissement : La présente convention n'est applicable de plein droit, dans chacun des secteurs professionnels visés, que pour autant ces secteurs n'entrent pas dans le champ d'une convention collective nationale, ou que cette convention nationale soit moins favorable. Le caractère plus ou moins favorable s'apprécie globalement.

ACTIVITES VISEES :

- **Industries extractives** (section C - sous-sections CB - division 14)

Extractions de pierres, de sable, d'argile et production de granulats.

- **Produits manufacturés** (section D - sous-sections DD : produits du travail du bois
DI : autres produits minéraux non métalliques
DH : produits en matières plastiques
DJ : travail des métaux
- divisions 20, 26, 27 et 28)

Toutes opérations touchant aux charpentes et menuiseries de bâtiments, à la fabrication, la construction, le montage d'éléments préfabriqués en bois, en métaux ferreux et non ferreux, en matières plastiques, de même qu'au béton prêt à l'emploi et aux produits bitumeux.

- **Travaux de construction** (section F - sous-sections FF - division 45)

Toutes opérations, de construction, de démolition, de grosses réparations, entretien courant ou restauration d'ouvrages de bâtiment et de génie civil, depuis la préparation des sites jusqu'à la remise en état des lieux après travaux, en incluant la location de matériel de construction ou de démolition y compris les grues mobiles, avec opérateur.

**CONVENTION COLLECTIVE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS ET DE
TOUTES PROFESSIONS CONCOURANT A L'ACTE DE BATIR OU D'AMENAGER
DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE DE SAINT-PIERRE ET MIQUELON**

ANNEXE II

INDICE	DEFINITIONS DES EMPLOIS
EMPLOYE NON QUALIFIE	
POSITION I	Personnel de simple exécution, sans responsabilité, effectuant des tâches auxiliaires ou de manutention, ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable
120	<ul style="list-style-type: none"> * Manoeuvre * Employé de bureau ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle Employé exécutant des travaux élémentaires qui n'exigent qu'une initiation de courte durée, tels que distribution et expédition du courrier, courses, rangement, classement simple, travaux de reproduction * Ouvrier d'entretien des locaux
POSITION II	Personnel exécutant des travaux simples nécessitant une spécialisation ou une adaptation préalable, sans initiative particulière ni formation professionnelle validée
130	<ul style="list-style-type: none"> * Ouvrier spécialisé 1er Echelon Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire * Employé de bureau ayant moins de six mois de pratique professionnelle * Ouvrier d'entretien des locaux après 3 ans de pratique professionnelle
140	<ul style="list-style-type: none"> * Ouvrier spécialisé 2ème Echelon Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié * Employé de bureau ayant plus de six mois et moins d'un an de pratique professionnelle
150	<ul style="list-style-type: none"> * Ouvrier spécialisé 3ème Echelon Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent ou une initiation professionnelle * Employé de bureau ayant plus d'un an et moins de deux ans de pratique professionnelle * Employé de comptabilité Exécute, suivant des directives précises, tous travaux simples de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable (enregistrement des factures et règlements, tenue à jour de comptes simples).
EMPLOYE QUALIFIE	
POSITION III	Personnel effectuant des travaux pouvant appeler des initiatives et nécessitant des connaissances acquises par formation professionnelle correspondant à l'emploi (CAP/BEP - CFP Niveau V) ou pratique équivalente
160	<ul style="list-style-type: none"> * Ouvrier qualifié 1er Echelon Ouvrier effectuant selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution

	<p>* Aide-comptable ayant moins d'un an de pratique professionnelle Employé chargé, suivant les directives du comptable ou du chef d'entreprise, de tenir et vérifier les livres, journaux auxiliaires et comptes dont il a la charge</p> <p>* Secrétaire ayant moins d'un an de pratique professionnelle Employé exécutant, suivant des procédures définies, des travaux divers tels que correspondance, vérification, constitution et tenue de dossiers simples, travaux de dactylographie</p>
170	<p>* Ouvrier qualifié 2ème Echelon Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant selon des directives, des travaux courants avec initiative</p> <p>* Aide-comptable ayant plus d'un an et moins de deux ans de pratique professionnelle</p> <p>* Secrétaire ayant plus d'un an et moins de deux ans de pratique professionnelle</p>
185	<p>* Ouvrier qualifié 3ème Echelon Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles, 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</p> <p>* Aide-comptable ayant plus de deux ans de pratique professionnelle</p> <p>* Secrétaire ayant plus de deux ans de pratique professionnelle</p>

EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE

<p>POSITION IV</p>	<p>Personnel effectuant des travaux pouvant appeler des initiatives et nécessitant des connaissances acquises par formation professionnelle correspondant à l'emploi (BP - BM BT - BAC Pro - CFP Niveau IV) ou pratique équivalente</p>
200	<p>* Ouvrier hautement qualifié Ouvrier qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier et effectuant les travaux les plus délicats dans la profession</p> <p>* Comptable Employé possédant les connaissances nécessaires pour tenir ou contrôler les livres légaux et journaux auxiliaires de la comptabilité générale, traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile, pour en réduire les prix de revient, balance, statistiques et prévisions, justifie le solde de ses comptes</p> <p>* Secrétaire de direction Secrétaire ayant une formation lui permettant d'assister le chef d'entreprise ou le personnel d'encadrement, devant être suffisamment au courant des questions traitées pour pouvoir, dans les limites déterminées par la ou les personnes qu'il assiste, prendre à l'occasion certaines initiatives et donner des renseignements, notamment en cas d'absences du ou des responsables.</p>

<p>POSITION V</p>	<p>Personnel effectuant des travaux pouvant appeler des initiatives et nécessitant des connaissances acquises par formation professionnelle correspondant à l'emploi (BTS - DUT - CFP Niveau III ou pratique équivalente) ou après 4 ans de pratique professionnelle au niveau IV</p>
--------------------------	---

210	<ul style="list-style-type: none"> * Ouvrier hautement qualifié * Comptable * Secrétaire de direction
<u>AGENT DE MAITRISE</u>	
POSITION VI	
<p>Personnel pouvant être amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise, nécessitant des connaissances professionnelles étendues sanctionnées par des diplômes, ou acquises soit par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle</p>	
210	<p>* Chef d'équipe 1er Echelon Agent de maîtrise chargé, conformément à des directives précises, de conduire des employés et de surveiller leur travail ou agent, qui n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, est classé dans cette catégorie en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée</p>
225	<p>* Chef d'équipe 2ème Echelon Agent de maîtrise ayant une compétence professionnelle qui lui permet d'exercer d'une façon permanente un commandement sur plusieurs employés ou ouvriers professionnels ou spécialisés, il en organise l'activité, généralement sous les ordres d'un responsable ou du chef d'entreprise, ou agent, qui n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, est classé dans cette catégorie en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée.</p>
250	<p>Agent de maîtrise occupant une fonction de conduite du personnel ou d'exécution de travaux qui nécessite des connaissances professionnelles approfondies et qui comporte, dans le domaine de sa profession, une part d'initiative qui lui permet d'interpréter au mieux les instructions de son responsable ou de son employeur, ou agent, qui, n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, sont classés dans cette catégorie en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée.</p>
275	<p>L'accès à ce niveau implique la reconnaissance d'une expérience professionnelle prolongée, confirmée et réussie dans la fonction de niveau VI</p>
<u>CADRE</u>	
POSITION VII	
<p>Personnel possédant des connaissances professionnelles étendues sanctionnées par un diplôme universitaire correspondant à l'emploi ou acquise par une expérience confirmée, disposant de façon autonome, à partir de directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, de pouvoirs de choix et de décisions, en ce qui concerne l'organisation des activités qui lui sont confiées</p>	
290	<p>Cadre administratif ou technique, ayant moins de trois années d'expérience professionnelle, pouvant coordonner le travail d'un groupe de salariés</p>
330	<p>Cadre administratif ou technique ou ingénieur ayant, outre les diplômes demandés ou la formation équivalente, une solide expérience professionnelle et qui, par délégation permanente de l'employeur, a charge de diriger,</p>

coordonner et contrôler, sous sa responsabilité, le travail d'un certain nombre d'agents de différents niveaux placés sous son autorité, ou cadre qui n'a pas de responsabilités hiérarchiques mais qui, en fonction du travail qui lui est confié, a des responsabilités équivalentes.

350

Cadre administratif ou technique ou ingénieur, généralement placé sous les ordres de l'employeur, et qui a à diriger et à coordonner le travail de tous les salariés de l'établissement, y compris les cadres ou assimilés placés sous son autorité, ou cadre qui a des responsabilités équivalentes. Ce cadre n'assume pas toutefois, dans ses fonctions, une responsabilité complète et permanente.