



# Dispositions de la convention collective des ouvriers de la Guadeloupe

---

## CHAPITRE V-2 - CONGES PAYES

### Article V-2.1 -Prise des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante. Un accord d'entreprise pourra prévoir que cette période est fixée du 1er mai de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

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.

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur 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 des intéressées et de leurs contraintes familiales qui devront être portés à la connaissance de l'employeur en temps utile.



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

### Article V-2.2 -Durée des congés payés

Les ouvriers des entreprises de Bâtiment et de Travaux Publics ont droit à un congé payé dont la durée est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées à un mois de travail par l'article L. 223-4 du code du travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables hors des jours supplémentaires de congés accordés par la législation au titre du fractionnement.

### Article V-2.3 -Fractionnement des congés payés

Le congé peut être fractionné selon les dispositions légales, mais en cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins deux semaines consécutives, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles et des nécessités de la profession ou 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 délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

#### Article V-2.4 -Indemnité des congés payés

Le salaire horaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité totale de congé est le quotient du montant de la dernière paye normale et complète versée à l'ouvrier dans l'entreprise assujettie qui l'occupait en dernier lieu par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période ainsi rémunérée.

L'indemnité afférente au congé est, soit le produit du dixième du salaire horaire susvisé par le nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence, soit le dixième de la rémunération totale perçue par l'ouvrier au cours de l'année de référence (du 1er avril au 31 mars).

En ce qui concerne le calcul des droits aux congés et de l'indemnité de congés payés pour les ouvriers, le nombre d'heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci a été payé par l'intéressé par l'intermédiaire d'une Caisse de Congés Payés du Bâtiment ou des Travaux-Publics, est porté à 175 heures.

#### Article V-2.5 - Prime de vacances

Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1 400 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment ou de Travaux Publics.

Toutefois, cette règle des 1 400 heures ne s'appliquera pas en ce qui concerne les jeunes gens qui justifieront avoir été appelés sous les drapeaux ou libérés du service national au cours de l'année de référence et pour lesquels il ne sera exigé que 150 heures de travail dans les conditions énoncées au premier alinéa du présent article.

Les ouvriers qui n'auront pas atteint, par suite de maladie, ce total de 1 400 heures au cours de l'année de référence, ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

Le taux de la prime de vacances est de 30 % de l'indemnité de congé correspondant aux vingt-quatre jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 Mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de deux jours ouvrables de congés par mois de travail ou 150 heures de travail.

La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé.



### Article V-2.6 -Cinquième semaine de congés payés

La cinquième semaine de congés est prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année et, dans ce cas, cinq jours ouvrés sont assimilés à la cinquième semaine de congés, l'indemnité de congés devant toutefois, pour ces cinq jours ouvrés, être équivalente à six jours ouvrables de congés.

Pour permettre à la Caisse Régionale de Congés Payés du Bâtiment et des Travaux Publics des Antilles de verser aux intéressés cette partie de l'indemnité de congé, les employeurs de Bâtiment et de Travaux-publics doivent transmettre à la Caisse de Congés Payés dont ils relèvent toutes les informations nécessaires, et notamment, l'accord intervenu au sein de leur entreprise.

À défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 31 mars.

Les jours de congés dus en sus des vingt-quatre jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement institués par la loi du 16 mai 1969 (article L. 223-8 du code du travail).



# Dispositions de la convention collective des ETAM de la Guadeloupe

---

## Article 5.1 – Congés payés

Les ETAM ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à 1 mois de travail par les articles L3141-4 et L 3141-5 du code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la cinquième de congés est prise en 1 seule fois pendant la période du 1er novembre au 30 avril.

Les jours de congés payés dont bénéficient les ETAM sont versés par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, ceux-ci sont forfaitairement assimilés à 1,20 mois.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par les articles L3141-17 à 20 du code du travail.

Lorsque la cinquième semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, une semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

### Article 5.1.1 – Congés payés d'ancienneté

Au-delà des jours de congé légaux et de fractionnement, les ETAM présents dans les effectifs d'une entreprise du BTP au 31 mars de la période de référence, bénéficient de jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté, aux conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de cinq et moins de dix ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de dix ans mais moins de vingt ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des travaux publics.
- 3 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de dix ans de présence dans l'entreprise ou plus de vingt ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du Bâtiment ou des Travaux Publics.

Ces jours de congés supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, seront pris en dehors de la période du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

#### **Article 5.1.2 – Prime de vacances**

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, acquis sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail, est versée aux ETAM après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics et annexes.

Cette prime, qui ne se cumule pas avec les versements qui ont le même objet, est versée en même temps que l'indemnité de congé.

#### **Article 5.1.3 – Date de départ en congé**

Lors d'une consultation avec les représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés, si possible avant le 1er avril et en tout cas au moins deux mois à l'avance.

Pour les ETAM dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander à l'ETAM que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, l'ETAM bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1er alinéa de l'article 5.1 de la présente convention, de 2 jours ouvrables de congé payé supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100e des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement prévu par les articles L3141-17 à 20 du code du travail, restent à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, l'ETAM est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congé non pris seront reportés.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jours de congé supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donneront pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle.

#### **Article 5.1.4 – Absences pour maladie, accident ou congé de maternité**

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 6.5 dernier alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical, ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si l'ETAM justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par les articles L3141-4 et 5 du code du travail.

#### **Article 5.2 – Autorisations d'absence**

L'ETAM bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

- Mariage du salarié ..... 4 jours.
- PACS du salarié.....3 jours
- Mariage d'un de ses enfants.....1 jours
- Obsèques de son conjoint marié ou pacsé .....3 jours
- Obsèques d'un de ses enfants ..... 3 jours
- Obsèques de son père, de sa mère .....2 jours
- Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents .....2 jours
- Obsèques d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs , d'un de ses petits-enfants .....2 jours
- Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue d'une adoption .....3jours

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu aux articles L1225-17 à 19 du code du travail.

#### **Article 5.3 – Jours fériés**

Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dans les conditions légales ne peut être récupéré.

