

**Accord BTP Guyane sur l'application de l'accord régional interprofessionnel du 19 novembre 2009 relatif à l'application à la Guyane de l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer**  
**LODEOM**

Entre les organisations syndicales d'employeurs :

- Fédération régionale du Bâtiment et des Travaux Publics de la Guyane FRBTP
- SABTPG-CAPEB
- SEBSOG
- SETBA
- SIETA
- MEDEF Guyane
- CGPME Guyane

et les organisations syndicales de salariés :

- CDTG, représentée par son Secrétaire Général, M. Gérard Faubert,
- CFE-CGC, représentée par sa Présidente, Mme Christiane Finance,
- UD CFTC, représentée par sa Secrétaire Générale, Mme Lydie Leneveu,
- UD FO, représentée par son Secrétaire Général, M. Dominique Bonadéi,
- UR UNSA Régionale Guyane, représentée par son Secrétaire Général, M. Didier Silighini,
- UTG, représentée par son Secrétaire Général, M. Albert Darnal,

- Considérant l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer LODEOM,
- Considérant l'accord interprofessionnel du 19 novembre 2009 relatif à l'application à la Guyane de l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer LODEOM, étendu par arrêté du 6 avril 2010 publié au Journal Officiel du 11 avril 2010,
- Considérant la faculté donnée par le dit accord interprofessionnel de négocier au niveau des branches et des entreprises,
- Considérant la typologie des emplois et des salaires dans le secteur du BTP Guyane, qui va faire bénéficier du bonus exceptionnel établi par le dit accord interprofessionnel la très grande majorité des salariés,
- Considérant les difficultés chroniques du BTP Guyane, encore aggravées conjoncturellement par les désordres provoqués par la fermeture du pont du Larivot sur la rivière Cayenne,

les parties signataires au présent accord conviennent des points qui suivent.

## **Article 1- Champ d'application**

### **1-1) Employeurs concernés**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs du secteur du BTP en Guyane.

Il est différencié deux groupes d'employeurs :

**Accord BTP Guyane sur l'application de l'accord régional interprofessionnel du 19 novembre 2009 relatif à l'application à la Guyane de l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer**  
**LODEOM**

- Groupe A : ceux qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel IRP dans leurs entreprises ;
- Groupe B : ceux dont les entreprises sont dotées d'IRP, et qui peuvent traiter, en fonction de leurs situations financières et de leurs conditions d'exploitation, du bonus exceptionnel.

### **1-2) Salariés concernés**

Sont concernés les salariés du secteur du BTP en Guyane dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps complet est inférieure ou égale à un plafond de 1,5 fois le SMIC.

Par rémunération, il faut entendre, comme pour le dispositif des exonérations de charges spécifique à l'outre-mer, l'ensemble des rémunérations au sens de l'article 242-1 du code de la sécurité sociale (dont extraits en annexe), hors heures supplémentaires et complémentaires, et à l'exception des sujétions réglementées par le Code du Travail ou les dispositions conventionnelles.

La rémunération brute annuelle est appréciée sur la base de l'année civile n-1, sauf pour les salariés entrant en cours de période pour lesquels une rémunération brute théorique annuelle est calculée au prorata temporis pour apprécier leur éligibilité au dispositif.

### **Article 2 - Objet et modalités d'attribution**

a) Tous les salariés entrant dans le champ d'application précisé à l'article 1-2 ci-dessus, employés par des entreprises du Groupe A défini à l'article 1-1 ci-dessus, voient leur revenu augmenté du bonus exceptionnel annuel prévu à l'accord interprofessionnel susnommé, exonéré de toutes charges sociales (sauf CSG et CRDS et forfait social), selon les modalités suivantes :

Niveau de salaire	Bonus brut €
De SMIC à 1,3 SMIC	550 €
De + 1,3 SMIC à 1,4 SMIC	450 €
De + 1.4 SMIC à 1,5 SMIC	350 €

Ce barème est accordé pour les années 2010 et 2011 suivant l'article 3 de la LODEOM ; il pourra également s'appliquer au titre de 2009 par les employeurs qui le souhaitent.

Pour les salariés à temps partiel, le bonus est calculé au prorata du temps de travail.

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation perçoivent un montant de bonus correspondant au pourcentage du SMIC leur étant applicable au moment du versement.

Le versement du bonus exceptionnel est effectué par l'employeur dans la période de référence soit au trimestre, soit au semestre, soit annuellement.

**Accord BTP Guyane sur l'application de l'accord régional interprofessionnel du 19 novembre 2009 relatif à l'application à la Guyane de l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer**  
**LODEOM**

- b) Pour les salariés entrant dans le champ d'application précisé à l'article 1-2, employés par des employeurs du Groupe B défini à l'article 1-1 ci-dessus, les employeurs concernés engageront des négociations en vue de la conclusion d'accords collectifs :
- sur les montants du bonus exceptionnel ; ceux fixés dans la grille définie au point a) ci-dessus étant considérés comme planchers,
  - sur les critères de versement et de modulation,
  - sur les périodes de référence,
  - sur les modalités de versement.

A défaut d'ouverture de négociations dans des délais compatibles pour aboutir à la conclusion d'accords permettant le versement effectif du bonus exceptionnel dans la période de référence, la grille définie au point a) ci-dessus s'applique ipso facto.

- c) Dans les seuls cas suivants, les employeurs peuvent demander une réduction, voire une annulation du bonus exceptionnel à verser à leurs salariés :
- entreprises sous procédure collective : sauvegarde, règlement judiciaire, liquidation judiciaire ; plan de sauvegarde ou de redressement, plan de continuation,
  - entreprises avec un accord d'intéressement ou de participation en vigueur.

Les employeurs concernés doivent alors saisir, sur la base d'un dossier parfaitement documenté, la Commission d'interprétation et de conciliation instituée par l'accord interprofessionnel susnommé.

### **Article 3 - Dispositions transitoires**

Compte tenu de son caractère exceptionnel, le bonus accordé par les employeurs, exonéré selon les dispositions de la loi, de charges pour une durée maximale de trois ans, ne sera pas pris en compte dans les bases de calcul de toute autre prime, indemnité, gratification, commission, avantage en nature, ni dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Il entrera en revanche dans les assiettes de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité de congés payés.

Le bonus figurera sur une ligne distincte du bulletin de salaire, ou sur un bulletin distinct.

### **Article 4 - Négociations collectives et négociations annuelles obligatoires**

Conformément au respect du principe de liberté contractuelle, les parties conviennent que l'application de ce protocole ne remet pas en cause les négociations collectives, ni les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

### **Article 5 – Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Il est valable jusqu'au 31 décembre 2010. Il sera renouvelé par tacite reconduction en 2011 sauf dénonciation par une des parties.

**Accord BTP Guyane sur l'application de l'accord régional interprofessionnel du 19 novembre 2009 relatif à l'application à la Guyane de l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer  
LODEOM**

**Article 6 - Extension**

Les parties signataires s'accordent pour que soit demandée à l'État, par la partie la plus diligente, l'extension du présent accord à l'ensemble des employeurs du secteur du BTP du département de la Guyane.

Fait à Cayenne,

Le 18/05/2010

En 14 exemplaires originaux

**SIGNATAIRES**

FRBTP	CDTG
SABTPG-CAPEB	CFE-CGC
SEBSOG	UD CFTC
SETBA	UD FO
SIETA	UR UNSA
MEDEF GUYANE	UTG
CGPME GUYANE	

**Accord BTP Guyane sur l'application de l'accord régional interprofessionnel du 19 novembre 2009 relatif à l'application à la Guyane de l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer LODEOM**

Annexe : article 3 LODEOM

LOI no 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer

TITRE Ier SOUTIEN AU POUVOIR D'ACHAT

Article 3

I. — Dans les départements et régions d'outre-mer et dans les collectivités de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy, un accord régional ou territorial interprofessionnel, conclu selon les modalités prévues à l'article L. 2232-2 du code du travail et applicable dès 2009, peut permettre de verser un bonus exceptionnel d'un montant maximal de 1 500 € par salarié et par an.

L'accord régional ou territorial interprofessionnel peut prévoir de moduler le montant de ce bonus exceptionnel selon les salariés ; cette modulation ne peut s'effectuer qu'en fonction de la taille de l'entreprise, des secteurs d'activité, du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence dans l'entreprise du salarié. Ce bonus ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par la convention, l'accord de branche ou un accord salarial antérieur ou par le contrat de travail. Il ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du code rural versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou de clauses conventionnelles ou contractuelles.

L'accord régional ou territorial interprofessionnel peut renvoyer à un accord de branche ou d'entreprise la fixation du montant du bonus exceptionnel et les critères de versement et de modulation, dans le respect des dispositions de l'alinéa précédent.

Le versement des sommes ainsi déterminées doit intervenir au plus tard le 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle les sommes sont dues, en application de l'accord régional interprofessionnel ou de l'accord de branche ou d'entreprise auquel il renvoie.

II. — Sous réserve du respect des conditions prévues au présent article, ce bonus exceptionnel est exclu de l'assiette de toutes les cotisations ou contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 et L. 13715 du code de la sécurité sociale et à l'article 14 de l'ordonnance no 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale dès 2009, et pour une durée maximale de trois ans.

L'employeur notifie, au plus tard le 31 décembre de l'année suivant le versement à l'organisme de recouvrement dont il relève, le montant des sommes versées aux salariés en précisant le montant par salarié.

III. — Le II est applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Article L242-1 du Code de la sécurité sociale / extraits

Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire.

(...)

Ne seront pas comprises dans la rémunération les prestations de sécurité sociale versées par l'entremise de l'employeur.

(...)