

Convention collective régionale

IDCC : 2025. – **ACTIVITÉS MINIÈRES
DE GUYANE**

(9 juillet 1998)

(Etendue par arrêté du 11 janvier 1999,
Journal officiel du 20 janvier 1999)

AVENANT DU 8 DÉCEMBRE 2005

RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : *ASET0650523M*

IDCC : 2025

Entre :

La fédération des opérateurs miniers de la Guyane (FEDOMG),

D'une part, et

La centrale démocratique des travailleurs de la Guyane (CDTG) ;

La confédération générale des cadres (CGC-CFE) ;

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Organisation du temps de travail

Article 1^{er}

*Modulation et annualisation du temps de travail
(application directe possible par les employeurs)*

Annualisation

La durée légale du temps de travail est établie sur l'année civile, pour un volume de 1 600 heures, en ce compris :

- la journée de solidarité instituée par l'article L. 212-16 du code du travail, laquelle est librement déterminée par concertation entre l'employeur et les salariés dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective régionale du travail des activités minières de Guyane (à défaut d'une telle fixation, elle s'applique au lundi de la Pentecôte) ;
- et la journée commémorative de l'abolition de l'esclavage.

Les heures supplémentaires sont calculées à l'issue de la période d'annualisation, en fonction de l'excédent éventuellement constaté par rapport à la durée moyenne de 35 heures par semaine travaillée.

Un *pro rata temporis* est établi pour les contrats ne couvrant pas l'année civile entière.

Modulation

Les conditions d'exploitation des chantiers miniers sont soumis à des aléas de toute nature : délais d'obtention des titres miniers ; périodes d'exploration préalables à l'exploitation ; délais d'installation et de transferts des chantiers ; intempéries rendant les conditions de travail particulièrement difficiles, voire impossibles.

Elles se traduisent par des fluctuations conjoncturelles et saisonnières d'activité, et nécessitent le cas échéant le recours au régime de modulation du temps de travail annualisé défini ci-dessus.

Il est donc instauré, au bénéfice des entreprises qui souhaiteront y recourir, un tel régime de modulation du temps de travail sur l'année civile.

Le recours à la modulation du temps de travail se fera alors, dans les entreprises concernées et pour tous types de contrats de travail à temps complet (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée, contrats d'intérim, contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, contrats aidés), sous les conditions suivantes :

- établissement par l'employeur, et communication aux représentants du personnel s'il y en a et, à chaque salarié, d'un programme indicatif évolutif de la répartition de la durée du travail sur l'année. Le programme indicatif évolutif sera également affiché dans les établissements de l'employeur ;
- le programme indicatif évolutif sera établi par service ou atelier concerné ;
- il pourra être modifié avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés ; ce délai pouvant être réduit à 1 jour ouvré en cas d'impossibilité d'exécuter le travail dans des conditions normales, avec alors en contrepartie le versement aux salariés concernés d'une indemnité forfaitaire égale à 2 SMIC horaires ;
- toute modification sera portée à la connaissance des représentants du personnel s'il y en a, et de chaque salarié, individuellement ainsi que par voie d'affichage ;
- communication aux salariés sous le régime de la modulation, et avec leur fiche de paie, du décompte des heures effectuées dans le mois, et en cumulé depuis le début de la période de modulation ;
- l'amplitude de la modulation est fixée, pour sa limite supérieure, à la durée maximale conventionnelle du temps de travail hebdomadaire, et pour sa limite inférieure à 0 heure par semaine. Mais une journée de travail engagée ne saurait être d'une durée inférieure à 4 heures ;

- la rémunération des salariés sous le régime de modulation sera lissée selon une moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué chaque mois, une régularisation intervenant en fin de période de modulation avec le calcul, le cas échéant, d'heures supplémentaires ;
- le salarié dont le contrat de travail est rompu au cours de la période de modulation, pour quelle que raison que ce soit en dehors d'un motif économique, est redevable du temps de travail non accompli au moment de la rupture. A contrario, il lui est payé le temps de travail excédentaire ;
- indication par l'employeur, et affichage dans ses établissements, des modalités de recours au travail temporaire, à savoir : le régime de modulation s'applique à des salariés sous de tels contrats ;
- indication par l'employeur, et affichage dans les établissements, des conditions de recours au chômage partiel en périodes de basse activité, à savoir : sollicitation auprès des pouvoirs publics des aides correspondantes si une telle mesure devait être prise à la perspective d'un niveau annuel de durée du travail insuffisante par rapport aux 1 600 heures définies ci-dessus, et ce malgré l'utilisation des limites supérieure et inférieure de la modulation fixées ci-dessus.

Article 2

Travail par cycles, et autres formes d'organisation du travail. – Equipes de suppléance. – Travail intermittent (application directe possible par les employeurs)

En dehors de la modulation, les employeurs organisent le plus souvent leur travail :

- par cycles (exemple : 3 semaines de travail, 1 semaine de repos) ;
- par roulement : repos hebdomadaire accordé à des jours différents de la semaine ;
- par relais : équipes alternantes ou équipes chevauchantes ;
- par équipes successives : travail posté semi-continu ou continu.

Les employeurs peuvent également se trouver devant la nécessité d'employer des équipes de suppléance (venant suppléer des équipes de travail normales pendant leurs jours de repos collectifs).

Enfin, les employeurs peuvent se trouver en position de proposer des contrats de travail intermittent (alternance de périodes travaillées et non travaillées).

Le recours à ces différentes formes d'organisation du travail est autorisé aux employeurs, sous double réserve :

- du respect des dispositions réglementaires afférentes ;
- de l'information de la commission mixte paritaire, soit préalable, soit immédiatement postérieure à leur mise en place.

Article 3

Travail de nuit (application directe possible par les employeurs)

Le recours par les employeurs au travail de nuit (soit le travail effectué de 21 heures à 6 heures, avec un mode de calcul des seuils déclencheurs en

nombre d'heures sur périodes de référence conforme à la loi) se justifie de façon non exceptionnelle, et prend par conséquent un caractère structurel, de par :

- l'optimisation des équipements, souvent fortement sollicités et à durée d'utilisation réduite en milieu naturel hostile ;
- un fonctionnement à feu continu des installations de fonderie dans les cas de mines industrielles ou semi-industrielles ;
- la demande même des salariés, à qui l'éloignement de leurs domiciles et des lieux habituels de leur vie sociale ne donnent pas la même perception du temps libre qu'en milieu urbain.

Le recours au travail de nuit est donc autorisé aux employeurs pour les salariés sur chantiers, sous double réserve :

- du respect des dispositions réglementaires afférentes, hors dispositions particulières ci-après ;
- de l'information de la commission mixte paritaire, soit préalable, soit immédiatement postérieure à sa mise en place.

Dispositions particulières

Le travail de nuit est globalement assorti, d'accords entre employeur et salariés, d'un repos compensateur, ou d'une majoration de salaire d'un minimum de 10 %, le repos compensateur étant pris d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés ;

- il est dérogé aux dispositions de l'article L. 213-3 du code du travail en matière de durée maximale du travail de nuit, qui est fixée à 10 heures par jour ;
- les heures ainsi accomplies au-delà de la durée maximale de 8 heures produisent, par accord entre employeur et salariés, un repos compensateur, ou une rémunération égale à 25 %, le repos compensateur étant pris d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés ;
- les installations mises à disposition des salariés intégreront le confort nécessaire à l'accomplissement du travail de nuit, notamment en matière de local de repos, restauration, détente ;
- une attention accrue sera prêtée aux conditions de travail, de sécurité, d'hygiène, de repos, pendant le travail de nuit.

Article 4

Repos hebdomadaire (application directe possible par les employeurs)

Le repos hebdomadaire est pratiqué dans les établissements des employeurs, mais pas obligatoirement le dimanche, pour des raisons de rotations d'équipes, notamment.

Par ailleurs, en site isolé et éloigné, le dimanche n'a pas la connotation et l'incidence sociale habituellement perçues en milieu urbain.

En conséquence :

- le repos hebdomadaire n'est pas obligatoirement dominical, le travail du dimanche étant alors rémunéré dans les conditions salariales habituelles ;
- il peut être dérogé au repos hebdomadaire (différé) dans les conditions fixées par la loi, et avec les délais de prévenance mentionnés à l'article 1^{er} sur la modulation ci-dessus.

Durée du temps de travail et régime des heures supplémentaires

Article 5

Temps de travail maxima

Les salariés sur les sites isolés et éloignés, qui sont la caractéristique de l'activité minière aurifère de la Guyane, ont pour objectif d'intensifier leur temps de travail, afin de jouir, à leur retour chez eux, de périodes de repos intermédiaires les plus larges possibles. Mais il est dans le même temps reconnu que le travail sur chantier revêt une pénibilité certaine.

Comme conséquence de ceci :

- la durée maximale du temps de travail effectif quotidien est fixée à 10 heures ;
- cette durée maximale quotidienne est portée à 12 heures dans les circonstances prévues par la loi : événements exceptionnels (urgences, ...), remplacements inopinés de salariés, ... ;
- l'application de cette durée maximale quotidienne ne pourra pas conduire à un temps de travail effectif annuel supérieur à 2 000 heures.

Article 6

Heures supplémentaires. – Contingent annuel

Le contingent annuel des heures supplémentaires autorisées est fixé à 400 heures, ces heures supplémentaires étant pratiquées dans le cadre des temps maxima définis à l'article 5 ci-dessus.

Article 7

Heures supplémentaires. – Majorations

Les heures supplémentaires (calculées en fin de période et ramenées en moyenne sur la semaine dans le cas de la modulation/annualisation du temps de travail effectif, ou des cycles) sont rémunérées selon la grille suivante :

- pour les 4 premières heures supplémentaires soit de la 36^e à la 39^e heure de travail hebdomadaire : majoration de 10 % ;
- pour les 4 heures suivantes, soit de la 40^e à la 43^e heure de travail hebdomadaire : majoration de 25 % ;
- pour les heures suivantes, soit à partir de la 44^e heure de travail hebdomadaire : majoration de 50 %.

Article 8

Heures supplémentaires. – Repos compensateur de remplacement

Les entreprises peuvent pratiquer, avec l'accord du salarié, le repos compensateur de remplacement, assorti de majorations dans les mêmes termes que celles des heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement peut être pris dès lors qu'il représente la durée d'une journée de travail, et ce dans les 6 mois du premier fait générateur.

S'il n'a pas pu être pris, le repos compensateur de remplacement est alors indemnisé ou versé dans un compte épargne-temps (voir l'article 9 ci-après), au choix du salarié.

Article 9

Compte épargne-temps

Les entreprises peuvent faire bénéficier leurs salariés du dispositif de compte épargne-temps, tel qu'instauré par la loi 2000-37 du 19 juillet 2000, et aménagé par la loi 2005-296 du 31 mars 2005.

Un avenant ultérieur à la présente convention déterminera les conditions de fonctionnement et d'utilisation du compte épargne-temps dans la profession aurifère de la Guyane.

CHAPITRE III

Contenu du rapport annuel de branche

Article 10

Rapport annuel de branche prévu à l'article L. 132-12 du code du travail

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui sont liées par les accords dans le secteur des activités minières de la Guyane se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

La négociation est l'occasion d'un examen par les parties, au mois de septembre de chaque année, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions et de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale en juillet de chaque année aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission mixte paritaire de branche.

Au cours de cet examen du mois d'août de chaque année, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ces informations et, d'une manière générale, le contenu du rapport annuel de branche sont pertinents, complets, fiables et reconnus comme tels par toutes les parties de façon à éclairer la négociation collective.

Article 11

Contenu du rapport annuel de branche

Le contenu du rapport annuel de branche est précisé dans l'annexe au présent avenant comportant 7 tableaux.

Les entreprises de la branche établissant le bilan social stipulé aux articles L. 438-1 et suivants du code du travail, ou le rapport annuel unique prévu à l'article L. 432-4-2 du même code, fournissent, pour les indicateurs similaires, des informations identiques dans leur bilan social, ou rapport annuel unique, et dans leurs contributions au rapport annuel de branche.

Article 12

Elaboration du rapport annuel de branche

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective des activités minières de la Guyane, défini dans la convention du 9 juillet 1998 contribue chaque année à l'élaboration du rapport annuel de branche en remplissant un document reprenant les indicateurs visés dans les tableaux 1 à 7.

Ce document est remis à l'entreprise à sa demande, ou lui est adressé directement, par les organisations syndicales d'employeurs, que l'entreprise y soit adhérente ou non.

L'entreprise remplit de façon pertinente, complète et fiable, les indicateurs sur la base des données de l'année antérieure, et fait parvenir le document ainsi complété pour le 31 mai au plus tard à l'organisation syndicale d'employeurs de son choix.

Dans le même délai, elle en remet une copie aux représentants du personnel institués dans son sein.

Article 13

Obligations des organisations syndicales d'employeurs

Les organisations syndicales d'employeurs se concertent de manière à présenter dans les délais impartis à l'article 1^{er} le rapport annuel de branche objet du présent avenant, étant entendu que le délai nécessaire à l'élaboration d'un rapport complet est estimé à 5 années, et qu'entre-temps il sera présenté des rapports aux contenus progressifs.

Le premier rapport concernera l'année 2005 et sera fourni en 2006.

CHAPITRE IV

Durée. – Extension

Article 14

Extension

Le présent avenant n° 2 avec ses annexes est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective régionale du travail des activités minières de Guyane.

Il entre en vigueur à la date de publication de son arrêté d'extension, que les parties demandent en signant les présentes.

Article 15

Incorporation à la convention collective régionale

L'avenant n° 1 du 3 mai 2005 forme le deuxième volet de la convention collective régionale.

Le présent avenant n° 2 forme le troisième volet de la convention collective régionale.

Fait à Cayenne, le 8 décembre 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Tableau 1 : Analyses globales

<p><i>Analyse de l'état global de la branche</i></p> <ul style="list-style-type: none">– évolution du cours de l'or ;– évolution des titres miniers, en nombre et par types ;– coûts d'exploitation, dont énergie ;– poids économique (chiffre d'affaires, consommations intermédiaires, valeur ajoutée) et fiscal (taxes) ;– évolution des contraintes en ce qui concerne la préservation de l'environnement ;– inventaire des facteurs exogènes.
<p><i>Analyse des perspectives de la branche</i></p> <ul style="list-style-type: none">– effets induits par ce qui précède.
<p><i>Analyse des évolutions techniques et réglementaires</i></p> <ul style="list-style-type: none">– état des lieux, y compris en matière d'accès à la ressource ;– conséquences au niveau des exploitations.
<p><i>Analyse des évolutions de l'emploi</i></p> <ul style="list-style-type: none">– prévisions annuelles, pluriannuelles ;– actions engagées compte tenu de ces prévisions (formation, prévention).

Tableau 2 : Activité

Nombre d'entreprises ≤ 10 salariés	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
Nombre d'entreprises $10 \leq 49$ salariés	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
Nombre d'entreprises $50 \leq 300$ salariés	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat

Nombre d'entreprises > 300 salariés	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
Chiffre d'affaires

Tableau 3 : Effectifs

Effectifs globaux au 31/12/... Par syndicat prof.	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat

Total
Effectifs globaux au 31/12/... Par catégorie	Ouvriers
	Agents de maîtrise
	Cadres

Total
Effectifs globaux au 31/12/... Par sexe	Hommes
	Femmes

Total
Effectifs globaux au 31/12/... Par nationalité	Femmes
	UE

Total	Etrangers / apt
	Etrangers / séjour
	Etrangers / résidents

Nombre de CDI au 31/12/... Total	Ouvriers
	Agents de maîtrise
	Cadres

Travailleurs HCP au 31/12/...
Stagiaires au 31/12/...
Nombre de CDD sur l'année (hors apt et stagiaires) Total	Ouvriers
	Agents de maîtrise
	Cadres

Nombre de contrats d'intérim sur l'année	Ouvriers
	Agents de maîtrise

Total	Cadres

Contrats d'intérim :	Durée moyenne des missions
	Remplacements
	Travaux d'urgence
	Accroissement temporaire d'activité
	Autres
Nombre d'entrées et de sorties globales sur l'année (hors intérim)	Entrées
	Sorties
Motifs des sorties	Démissions
	Départs à la retraite
	Licenciements pour motif individuel
	Licenciements pour motif économique
	Fin de contrat

Tableau 4 : Temps de travail

Temps de travail global annuel
Nombre d'heures supplémentaires	ouvriers
	Employés
	Agents de maîtrise administratifs
	Agents de maîtrise techniques
	Cadres administratifs
	Cadres techniques
	Total
Arrêts de maladie	Nombre d'arrêt de maladie
	Nombre de jours perdus
Accidents du travail	Nombre d'accidents
	Nombre de jours perdus

Tableau 5 : Emploi - Formation

Marché du travail	Offres d'emploi
	Demandes d'emploi
Caractérisation des offres	Ouvriers non qualifiés
	Ouvriers qualifiés
	Employés non qualifiés
	Techniciens et cadres
Caractérisation des demandes	Niveau VI
	Niveau V
	Niveau IV
	Niveaux I à III

Tableau 6 : Formation professionnelle initiale et continue

Formation initiale à l'embauche	Niveau V
	Niveau IV
	Niveau III
	Niveaux I et II
Apprentissage	Nombre d'apprentis
Contrats de professionnalisation	Nombre de contrats
Nombre d'heures de FPC	Ouvriers
	Agents de maîtrise
	Cadres
Total

Tableau 7 : Salaires et charges sociales

CATÉGORIE	SALAIRE BRUT DE BASE mensuel moyen (1)		REVENU BRUT mensuel moyen (2)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ouvriers Agents de maîtrise Cadres Cadres dirigeants				
(1) Salaire de base pour la durée légale du travail + avantage en nature moyen mensuel. (2) Salaire de base pour la durée légale du travail + avantage en nature moyen mensuel, + 1/12 des primes à caractère de salaire, + 1/12 des primes d'objectifs et assimilés.				

CATÉGORIE	TAUX MOYEN de charges sociales part salarié	TAUX MOYEN de charges sociales part employeur
Ouvriers Agents de maîtrise Cadres Cadres dirigeants		