

Accord interprofessionnel

**DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DU SECTEUR PRIVÉ
(OUTRE-MER)**

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2009
RELATIF AU BONUS EXCEPTIONNEL ANNUEL
NOR : ASET1050186M

Entre :

Le MEDEF Guyane,

D'une part, et

La CDTG ;

La CFE-CGC ;

L'UD FO ;

L'UR UNSA régionale Guyane,

D'autre part,

en présence du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Guyane,

Considérant la situation économique très dégradée et la situation sociale de la Guyane, confrontée à un chômage massif frappant particulièrement les jeunes ;

Considérant l'enjeu partagé de promouvoir un modèle de développement durable basé sur l'exploitation des ressources naturelles valorisant au maximum les ressources notamment humaines, et faisant en particulier de l'emploi une priorité dans le cadre d'un développement économique endogène ;

Considérant en particulier la situation des salariés du secteur privé ayant des bas salaires ;

Considérant, au regard de cette situation, l'engagement sur 3 ans de la politique sociale de l'Etat pour participer à l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés du secteur privé ;

Considérant la création par le gouvernement du RSTA pour pallier l'application différée du RSA à la Guyane par rapport à son entrée en vigueur en métropole ;

Considérant la grande fragilité des entreprises de la Guyane, confrontées aux effets conjugués de la crise mondiale et locale, et particulièrement des plus petites d'entre elles ;

Considérant que la LODEOM est un tout indissociable ;

Considérant les dispositions de l'article 3 (en annexe) de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer (LODEOM) proposant le versement d'un bonus exceptionnel par accord régional interprofessionnel, pouvant lui-même renvoyer à des accords de branche ou d'entreprise ;

Considérant qu'en Guyane la grande majorité des entreprises ne sont pas organisées au sein de branches structurées, ni ne disposent d'institutions représentatives du personnel, et ne seront donc pas en mesure de conclure des accords de branche ou d'entreprise ;

Considérant à l'inverse que bon nombre de branches sont constituées ; que bon nombre également d'entreprises sont dotées d'IRP ; que le dialogue social y fonctionne dans le cadre des commissions mixtes paritaires pour les branches, et des réunions réglementaires périodiques au sein des entreprises ; que cela se traduit par la conclusion régulière d'accords collectifs de branche, de secteur, de site, d'entreprise, d'établissement ; qu'ainsi, dans ces branches et dans ces entreprises, des accords particuliers peuvent, selon les dispositions du point I, 3^e alinéa, de la LODEOM précitée, traiter, selon le cas d'espèce, du bonus exceptionnel, et qu'il importe que cela soit fait ainsi compte tenu des situations inévitablement particulières des branches et des entreprises en question ;

Considérant les précisions techniques apportées par la DTEFP de la Guyane sur les modalités d'application de l'article 3 de la LODEOM figurant en annexe au présent accord ;

Considérant la volonté des organisations patronales, en particulier du MEDEF Guyane, de contribuer à l'effort d'amélioration du pouvoir d'achat en faveur des bas salaires et cela dans l'intérêt général,

et en réponse aux revendications posées par les organisations syndicales de salariés, en particulier UD FO et UNSA régionale Guyane,

les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la Guyane conviennent des points qui suivent.

Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Employeurs concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux employeurs du secteur privé de la Guyane adhérents des organisations professionnelles signataires du présent accord. Elles pourront s'appliquer à l'ensemble des employeurs non adhérents, volontairement ou en attente de l'extension de l'accord.

Il est différencié 2 groupes d'employeurs :

- groupe A : les entreprises et associations qui ne sont pas organisées au sein de branches structurées, ni ne disposent d'institutions représentatives du personnel, ni d'accord majoritaire ;

- groupe B : les entreprises et associations appartenant à des branches, secteurs, sites qui sont constitués et où le dialogue social existe ; les entreprises et associations dotées d'IRP, et des entreprises disposant d'un accord majoritaire ; ces dernières peuvent traiter, selon le cas d'espèce, du bonus exceptionnel.

1.2. Salariés concernés

Sont concernés les salariés sous contrat de droit privé des entreprises et associations de la 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.

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 *pro rata 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^{er}, paragraphe 1.2, employés par des entreprises et associations du groupe A défini à l'article 1^{er}, paragraphe 1.1, voient leur revenu augmenté d'un bonus exceptionnel annuel, exonéré de toutes charges sociales (sauf CSG et CRDS et forfait social) selon les modalités suivantes :

(En euros.)

NIVEAU DE SALAIRE	BONUS BRUT	BONUS NET (calcul indicatif)
De SMIC à 1,3 SMIC	550,00	507,32
De + 1,3 SMIC à 1,4	450,00	415,08
De + 1,4 SMIC à 1,5	350,00	322,84

Ce barème est accordé pour les années 2010 et 2011 suivant l'article 3 de la LODEOM ; il pourra également s'appliquer en 2009 dans les entreprises et associations 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.

b) Pour les salariés entrant dans le champ d'application précisé à l'article 1.2, employés par des entreprises et associations du groupe B défini à l'article 1.1 ci-dessus, les branches, secteurs, sites et entreprises concernés engageront des négociations en vue de la conclusion d'accords collectifs sur le montant du bonus exceptionnel, par référence à la grille définie dans le présent accord interprofessionnel régional, sur les critères de versement et de modulation (à l'exception du plafond établi à l'article 1.2 ci-dessus), sur les périodes de référence, sur les modalités de versement.

Les parties signataires acceptent que l'ouverture de telles négociations se fasse à la demande de la partie la plus diligente.

Article 3

Commission d'interprétation et de conciliation

La commission d'interprétation et de conciliation a vocation à préciser ce qui dans l'accord interrégional pourrait faire l'objet de difficultés d'application ; elle est compétente pour concilier et prévenir tous risques de conflits issus de l'application dudit accord.

Elle émet obligatoirement un avis sur les accords obtenus avec l'expression de la majorité des salariés.

Elle est constituée de façon paritaire par les organisations d'employeurs et les organisations syndicales signataires de l'accord, ou venant à y adhérer, dans les conditions suivantes : 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés signataire de l'accord ou venant à y adhérer, et un nombre total égal d'employeurs.

Elle est coprésidée par un salarié et un employeur.

Elle pourra faire appel à toute expertise utile à ses délibérations. A cet égard, elle s'appuiera sur l'association du dialogue social de Guyane, dotée des moyens nécessaires à cette fin.

Les conclusions de la commission de conciliation et d'interprétation n'empêchent pas les recours devant les instances juridiques compétentes.

Elle établira dans ses premières séances un règlement intérieur ordonnant son fonctionnement détaillé.

Article 4

Quitus social

Les parties s'engagent à favoriser par tous moyens utiles et opportuns le développement d'un dialogue social harmonieux et efficace.

A cet égard, elles chercheront à anticiper toutes situations conflictuelles potentielles pour les éviter et les désamorcer, et pour apporter des solutions allant dans le sens de l'apaisement.

La commission d'interprétation et de conciliation créée par l'article ci-dessus est reconnue comme un acteur majeur pour aboutir au résultat souhaité ici.

Article 5

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 3 ans, ne sera pas pris en compte dans les bases de calcul de toute autre prime, indemnité, indemnités de congés payés, gratification, commission, avantage en nature, ni dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

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

Article 6

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 7

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable au 1^{er} janvier 2010.

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

Pour préserver les intérêts des salariés et des entreprises, les parties s'engagent à étudier à partir du 2^e trimestre 2011 les effets du dispositif conjugués à la politique de l'Etat rappelée dans les considérants, et les conséquences de sa sortie.

Article 8

Validité de l'accord

Le présent accord est valable sous réserve de l'application pleine et entière de la LODEOM et de la promulgation de ses principaux décrets ayant un impact sur les entreprises guyanaises.

Article 9

Prise en compte dans les marchés locaux

Compte tenu de l'impact sur les coûts de production, les signataires demandent que les bonus accordés au titre du présent accord soient intégralement pris en compte, durant la période de l'accord, dans les formules de révision de prix des marchés de l'Etat, des collectivités territoriales et locales, des établissements publics, des SEM et des sociétés d'HLM, et plus généralement dans tous les marchés publics et privés actualisables ou révisibles.

S'agissant spécifiquement du bâtiment et des travaux publics, les donneurs d'ordre publics et privés devront respecter les arrêtés préfectoraux stipulant l'utilisation des index locaux pour les révisions de prix de marché au regard de ce protocole d'accord et de sa durée.

Article 10

Extension

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

Fait à Cayenne, le 19 novembre 2009.

(Suivent les signatures.)