

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective départementale

IDCC : **749** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
(Martinique)

(28 décembre 1973)

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,

Journal officiel du 5 mai 1976)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ET ACTIVITÉS ANNEXES

IDCC : **3107** | **ETAM**

(Martinique)

(31 mai 2012)

(Étendue par arrêté du 30 mai 2013,

Journal officiel du 19 juin 2013)

Accord du 13 novembre 2024

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450954M

IDCC : 749, 3107

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFB Martinique ;

FRBTPM ;

CAPEB Martinique ;

CNATP Martinique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FTC CGTM FSM ;

CGTM BTP ;

URS CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conscients des enjeux attachés à la mise en place d'une protection sociale complémentaire de qualité et désireux de concrétiser les objectifs de mutualisation et de haut niveau de solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession, qu'ils se sont donnés, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics et activités annexes de Guadeloupe, Martinique et Guyane décident de mettre en place un régime de prévoyance qui bénéficie à l'ensemble de leurs salariés ouvriers et ETAM.

Les parties signataires ont donc décidé d'adopter en ce sens, par avenants les dispositions figurant dans les conventions collectives suivantes :

- des accords du 20 novembre 1971 pour la Guadeloupe, du 15 décembre 1973 pour la Guyane et du 28 décembre 1973 pour la Martinique ;
- de la convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics du département de la Guadeloupe du 25 février 1976 étendue par arrêté ministériel du 23 novembre 1976 ;
- de l'avenant du 19 juillet 1976 à la convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics du département de la Martinique du 28 décembre 1973 étendue par arrêté ministériel du 13 mai 1977 ;
- de l'accord du 24 mars 1978 intervenu dans le cadre de la convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics et des Industries connexes du département de la Guyane française et étendu par arrêté ministériel du 9 novembre 1978 ;
- de la convention collective régionale des ETAM du bâtiment et des travaux publics du département de la Guadeloupe du 24 juillet 2008 ;
- de la convention collective des ETAM du bâtiment et des travaux publics du département de la Martinique du 31 mai 2012 étendue ;
- de la convention collective régionale des ETAM du bâtiment et des travaux publics, des industries et activités connexes du département de la Guyane du 5 décembre 2011.

Ainsi, les opérations de prévoyance prévues par le présent accord en faveur des ouvriers et/ou ETAM du bâtiment et des travaux publics et activités annexes – ou de leurs ayants droit – de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane, constituent un seul et même régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux de la branche entendent rappeler le caractère obligatoire de ce régime. Ils réaffirment également leur attachement à mettre en place par le biais de la négociation collective une politique sociale paritaire de branche au niveau de la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane.

Titre I^{er} Dispositions générales relatives aux entreprises et aux ouvriers et aux ETAM

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable dans les régions de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane », aux employeurs d'ouvriers et/ou ETAM du bâtiment et des travaux publics et activités annexes relevant des conventions collectives citées dans le préambule de cet accord.

(Voir page suivante.)

Article 2 | *Objet*

Le présent accord définit les obligations des entreprises visées à l'article 1^{er} concernant la couverture de prévoyance de leurs ouvriers et/ou ETAM. Ces obligations sont de deux natures, indépendantes mais complémentaires l'une de l'autre :

- un niveau minimal de cotisation que chaque entreprise doit verser, à sa charge exclusive, pour la couverture de prévoyance de ses ouvriers et/ou ETAM. Ce niveau minimal est défini dans le titre II du présent accord ;
- des garanties minimales de prévoyance que chaque entreprise doit procurer à ses ouvriers et/ou ETAM. Ces garanties et droits sont définis dans le titre III du présent accord.

Article 3 | *Obligation de couverture d'assurance*

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier, sans possibilité de dispense d'affiliation, leurs ouvriers et/ou ETAM d'une couverture collective de prévoyance respectant les différentes obligations définies par le présent accord.

Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre cette couverture collective de prévoyance auprès de l'un des organismes suivants :

- une institution de prévoyance au sens du livre 9 du code de la sécurité sociale ;
- une entreprise d'assurance au sens du code des assurances ;
- une mutuelle au sens du livre 2 du code de la mutualité.

Article 4 | *Bénéficiaires*

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations prévues au présent accord et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les ouvriers et/ou ETAM des entreprises du bâtiment et des travaux publics et activités annexes visées à l'article 1^{er} ;
- les anciens ouvriers et/ou ETAM des entreprises du bâtiment et des travaux publics et activités annexes, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 8 ou à l'article 20 ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent accord.

Conformément à l'article 12 de la loi Évin du 31 décembre 1989, l'employeur est tenu de remettre à tous ses salariés, contre décharge, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur, y compris en cas de changement d'organisme. Cette notice précise notamment les garanties dont ils bénéficient et leurs modalités d'application.

L'employeur est également tenu d'informer préalablement par écrit contre décharge, ses salariés de toute réduction des garanties (cela concerne le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité).

(Voir page suivante.)

Titre II Dispositions relatives aux cotisations

Article 5 | Cotisations

Toute entreprise relevant du présent accord doit verser à un organisme habilité, visé à l'article 3 une cotisation minimale à sa charge exclusive pour la couverture prévoyance de ses ouvriers et/ou ETAM, dans les conditions suivantes :

5.1. Assiette

L'assiette des cotisations dues par l'entreprise au titre du présent accord est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois n'entrent pas dans l'assiette de ces cotisations :

- les indemnités de fin de carrière dues aux ouvriers et/ou ETAM en application des obligations légales de l'employeur et des différents accords conventionnels applicables dans le bâtiment et les travaux publics et activités annexes des Antilles française et Guyane ;
- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations :

- le montant total des indemnités versées par la caisse congés payés BTP dont elle relève ;
- le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif).

5.2. Période de cotisation

Pour tout ouvrier et/ou ETAM, les cotisations sont dues par l'entreprise aussi longtemps qu'il y a versement du salaire ou d'indemnités entrant dans l'assiette des cotisations définie à l'article 5.1, et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

5.3. Taux

La fraction minimale de cotisation à la charge exclusive de l'entreprise est de 1,274 %. Elle inclut 0,573 % de cotisation au titre de l'indemnité de fin de carrière.

La cotisation à la charge exclusive de l'entreprise est complétée par une cotisation à la charge des ouvriers et/ou ETAM. À la condition que l'entreprise respecte son obligation de cotisation minimale à sa charge en application du présent titre, le précompte par l'entreprise des cotisations salariales en vue de leur versement à l'organisme d'assurance s'impose aux salariés.

Après intégration de la cotisation à charge des ouvriers et/ou ETAM, l'entreprise est invitée, pour la mise en œuvre des garanties minimales définies au titre III, à conclure auprès de l'organisme assureur de son choix (tel que visé à l'article 3) sur la base des taux de cotisation de référence suivants :

Régime de prévoyance des ouvriers et des ETAM	Taux de cotisation de référence	Dont cotisation minimale à charge de l'employeur
Total	1,75 %	1,274 %
Dont au titre :		
De l'indemnité de fin de carrière :	0,573 %	0,573 %

5.4. Garanties entrant dans la couverture de prévoyance financée par l'entreprise

La cotisation de l'entreprise est destinée à financer la couverture des risques décès, invalidité et incapacité de travail d'une durée supérieure à 90 jours et indemnités de fin de carrière.

5.5. Autres dispositions relatives aux cotisations

Dans l'hypothèse où une entreprise ne respecte pas son obligation de cotisation minimale, ses salariés peuvent obtenir, de plein droit et dans un délai de 5 ans, le remboursement des cotisations salariales de prévoyance qui leur ont été précomptées, à hauteur de l'insuffisance de cotisation de prévoyance prise en charge par l'entreprise. Cette insuffisance correspond à la différence entre la cotisation minimale à laquelle l'entreprise est tenue en application de l'article 5.3 et la cotisation qu'elle a effectivement prise en charge.

Titre III Dispositions relatives aux garanties de prévoyance

Article 6 | *Garanties minimales*

Les articles 7 à 20 du présent accord définissent les garanties minimales de prévoyance que chaque entreprise doit procurer à ses ouvriers et/ou ETAM dans le cadre de leur couverture de prévoyance.

La date d'ouverture des droits aux prestations, sous réserve des exceptions éventuellement prévues dans les articles 7 à 20 ci-après, est fixée :

- à la date d'entrée en application du présent accord ; ou
- pour les droits aux prestations issus d'un avenant au présent accord, à la date d'entrée en application dudit avenant.

Le bénéfice des prestations est fixé à la date d'entrée dans l'entreprise.

Article 7 | *Conditions d'ouverture des droits. Fait générateur. Niveau de garantie applicable*

7.1. Conditions d'ouverture des droits

À l'exception de l'indemnité de fin de carrière qui fait l'objet de conditions d'ancienneté spécifiques, les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout ouvrier et/ou ETAM employé par une entreprise du bâtiment ou des travaux publics et activités annexes dans le champ de cet accord, à condition qu'au jour du fait générateur, il ait acquis :

- soit 3 mois d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics et activités annexes dans le champ de cet accord au cours des 12 derniers mois de travail ;
- soit 5 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics et activités annexes dans le champ de cet accord.

Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées lorsque le fait générateur est couvert par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

7.2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité ;

- la date du décès pour les garanties de capital décès, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation ;
- la date de la liquidation des droits à retraite AGIRC-ARRCO pour la garantie d'indemnité de fin de carrière.

7.3. Niveau de garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions du présent accord, applicables à la date du fait générateur.

Article 8 | *Maintien et cessation des garanties*

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs ouvriers et/ou ETAM de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime sont maintenues, sans contrepartie de cotisation :

- concernant les indemnités de fin de carrière, dans les conditions définies à l'article 20 ;
- concernant les autres garanties, aux conditions définies aux articles 8.1 à 8.3 ci-après :
 - en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
 - en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
 - pour les ouvriers et/ou ETAM en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

8.1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout ouvrier et/ou ETAM, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue en tenant compte des deux derniers paragraphes du présent article :
 - par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
 - ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien ouvrier et/ou ETAM atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien ouvrier et/ou ETAM à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

- sans limitation de durée, lorsque l’ouvrier et/ou ETAM :
 - a fait l’objet d’une mesure de licenciement ou de rupture de contrat de travail ouvrant droit à l’assurance chômage alors qu’il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n’ait été rompu, et n’exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
 - et bénéficie de prestations d’indemnités journalières ou de rentes d’invalidité servies au titre des articles 18 et 19 du présent accord.

Dans tous les cas, ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1. Les périodes (dès lors qu’elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
 - de reprise temporaire d’activité ;
 - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n’est fourni par l’ancien ouvrier et/ou ETAM.
2. Les périodes qui correspondent aux différés d’indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d’assurance chômage.

8.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d’indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l’entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s’appliquent aux ouvriers ou ETAM en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation (à l’exception des situations d’activité partielle), pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

8.3. Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les ouvriers et/ou ETAM qui ne relèvent pas des dispositions des articles 8.1 et 8.2, les garanties en cas de décès continuent d’être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu’ils bénéficient de prestations d’indemnités journalières ou de rentes d’invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu’un ancien ouvrier et/ou ETAM reprend une activité professionnelle en dehors du champ du bâtiment et des travaux publics et activités annexes ou du périmètre géographique de cet accord et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d’une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture. Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l’intéressé, a pour effet d’éteindre l’obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu’elle soit issue du présent régime ou de l’article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 9 | Définition des ayants droit

9.1. Notion de conjoint

À la date du fait générateur, est défini comme conjoint de l’ouvrier et/ou ETAM :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée à l’ouvrier et/ou ETAM par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d’avantages de même nature de la part d’un régime de prévoyance au titre d’une autre personne que l’ouvrier et/ou ETAM ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont remplies :

- le concubinage est notoire et est justifié par un domicile commun ;
- il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
- l'ouvrier et/ou ETAM et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec l'ouvrier et/ou ETAM décédé est reconnu par l'état civil) ;
- le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que l'ouvrier et/ou ETAM.

9.2. Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés de l'ouvrier et/ou ETAM, ou adoptés par l'ouvrier et/ou l'ETAM :

- âgés de moins de 18 ans (ou, pour le bénéfice de la garantie définie à l'article 17.2, de moins de 21 ans si orphelins de père et de mère) ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants en France ou dans un autre pays de l'espace économique européen, sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale de l'ouvrier et/ou ETAM, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à charge de l'ouvrier et/ou ETAM :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale de l'ouvrier et/ou ETAM ;
- les enfants de l'ouvrier et/ou ETAM nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Article 10 | *Bénéficiaires en cas de décès*

10.1. Bénéficiaire(s) du capital décès

Tout capital décès est versé :

- en premier lieu, au conjoint de l'ouvrier et/ou ETAM, au sens de l'article 9.1 ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses enfants, nés ou à naître ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses petits-enfants ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses parents ;
- à défaut, à ses autres héritiers.

10.2. Bénéficiaire de la majoration pour enfant à charge

La majoration du capital décès accordée au titre de chaque enfant à charge n'est versée au bénéficiaire au sens du présent article que si celui-ci en a effectivement la charge ; sinon, le bénéficiaire reçoit le capital garanti hors majorations pour enfant à charge. Ces dernières sont versées à l'administrateur légal de l'enfant, ou à l'ayant droit lui-même s'il est majeur.

11.1. Base de calcul des prestations

Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées, selon les cas, en fonction :

- soit d'une valeur en point unitaire, désignée par le symbole SR (salaire de référence). La valeur du SR est fixée à 2,07 € au 1^{er} juillet 2024. Cette valeur est revalorisée, chaque année au 1^{er} juillet, proportionnellement à l'évolution des salaires moyens annuels des ouvriers et des ETAM du bâtiment et des travaux publics des trois régions concernées par cet accord, constatée au cours de l'année précédente ;
- soit le salaire annuel soumis à cotisation, tel que défini à l'article 5.1 et perçu au titre de l'exercice précédent. Ce salaire est appelé S.

11.2. Revalorisation des prestations

L'entreprise veille à ce que l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture collective, en application de l'article 3 du présent accord, applique chaque année une revalorisation des prestations d'indemnités journalières, de rente d'invalidité, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation tenant compte de la situation financière du régime et de la solvabilité de l'organisme, ainsi que de l'évolution des prix et des salaires de la profession.

Le niveau des prestations servies aux bénéficiaires suite à l'application de ces revalorisations est acquis.

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation des prestations visées à l'alinéa précédent devra être poursuivie à un niveau au moins équivalent à celui pratiqué par l'ancien organisme, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 12 | Limitation des garanties, indemnités journalières et rente d'invalidité

Les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité assurent un taux de remplacement de S, tel que défini à l'article 11.1, adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n'excèdent pas un pourcentage maximal de S, adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % de S pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun ;
- à 85 % de S pour les arrêts de travail suite à accident du travail ou maladie professionnelle ;
- à 85 % de S pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce plafonnement de S tel que visé ci-dessus sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières brutes ou rentes brutes servies au titre du présent régime en complément de la sécurité sociale ;
- le cumul des sommes brutes servies au titre du présent régime, par la sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d'un salaire en cas de reprise d'activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s'applique pas aux éventuelles primes et/ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d'une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure.

Article 13 | Versement des rentes

13.1. Point de départ et fin de versement des rentes en cas de décès

Les rentes en cas de décès sont versées :

- à compter du premier jour du mois civil qui suit le fait générateur, dès lors que les conditions d'attribution des droits sont réunies ;
- jusqu'au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies.

13.2. Modalités de versement des rentes

Les rentes qui prennent naissance consécutivement au décès de l'ouvrier et/ou de l'ETAM sont versées d'avance (terme à échoir) ; les rentes qui font suite à une invalidité du participant sont versées à terme échu.

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le premier versement doit intervenir au plus tard :

- dans les 30 jours qui s'ensuivent, pour les rentes en cas de décès ;
- avant la fin du premier terme, pour les rentes en cas d'invalidité.

Article 14 | Risques couverts

Sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions d'ouverture des droits, les ouvriers et/ou ETAM ou leurs ayants droit au titre du présent régime de prévoyance bénéficient des avantages suivants :

- en cas de décès de l'ouvrier et/ou ETAM :
 - versement d'un capital en cas de décès ;
 - versement d'une rente au conjoint survivant ;
 - versement d'une rente d'éducation aux enfants ;
- en cas de maladie ou accident entraînant une incapacité de travail supérieure à 3 mois de l'ouvrier et/ou ETAM versement d'une indemnité journalière ;
- versement d'une rente en cas d'invalidité.

En outre, le présent accord conduit à verser aux ouvriers et/ou ETAM, remplissant les conditions spécifiques à cette prestation, une indemnité de fin de carrière au moment de la liquidation de leurs droits à la retraite.

Article 15 | Capital décès

En cas de décès de l'ouvrier et/ou ETAM quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fonction de la composition familiale appréciée au jour du décès. Ce capital est défini comme suit :

- lorsque l'ouvrier et/ou ETAM avait un conjoint : 10 000 SR ;
- à défaut, si l'ouvrier et/ou ETAM était célibataire, veuf ou divorcé : 2 000 SR.

Ce capital est majoré de :

- 2 500 SR par enfant, pour un ou deux enfants de l'ouvrier et/ou ETAM à charge ;
- 5 000 SR par enfant, pour trois enfants de l'ouvrier et/ou ETAM ou plus à charge.

16.1. Rente initiale

En cas de décès de l'ouvrier et/ou ETAM, non provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé une rente au conjoint survivant. Le montant annuel de la rente est égal à 12 % de S.

Pour ce calcul, S ne pourra être inférieur à 10 000 SR.

Le montant de la rente initiale est calculé de manière à ce que le conjoint dispose d'une ressource totale égale à 12 % de S, en cumulant la rente initiale et l'éventuelle pension dont il bénéficie au titre du régime de retraite Agirc-Arrco.

Cette rente sera versée pendant la période délimitée par la date du décès de l'ouvrier et/ou ETAM et la plus tardive des dates suivantes :

- la date à laquelle le conjoint a atteint son 55^e anniversaire ;
- la date à laquelle le conjoint n'a plus d'enfant à charge ;
- la date obtenue en ajoutant à la date de naissance de l'ouvrier et/ou ETAM, l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans sa version en vigueur à la date du décès de l'ouvrier et/ou ETAM.

16.2. Transformation en rente viagère

Au lendemain du dernier jour de versement de la rente initiale définie à l'article 16.1, la rente est transformée en une rente viagère, dans la limite de 12 % de S et y compris toutes les pensions de réversion versées par une institution de retraite complémentaire adhérente à l'Agirc-Arrco.

Le montant de cette rente est égal à la fraction de pension de réversion qu'aurait acquise l'intéressé, entre :

- la date de décès de l'ouvrier et/ou ETAM ; et
- son âge théorique de départ à la retraite à taux plein, sans pouvoir excéder l'âge défini au 1^{er} de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, si ce dernier avait poursuivi son activité.

Pour ce calcul, il sera fait application des dispositions du règlement de l'Agirc-Arrco, dans la limite du taux de cotisation contractuel qui était en vigueur pour les ouvriers et/ou ETAM au 1^{er} janvier 1985.

16.3. Modalités de versement

Le versement des rentes prévues aux articles 16.1 à 16.2 est effectué à la condition que le bénéficiaire, précédemment marié à l'ouvrier et/ou ETAM décédé, ait préalablement transmis à l'assureur toutes les informations nécessaires pour l'appréciation des droits à pension de réversion dont il bénéficie au titre du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang, la rente est répartie entre eux par parts égales.

Ces rentes seront supprimées en cas :

- de remariage, de conclusion d'un Pacs ;
- ou de décès du conjoint survivant.

17.1. Rente à l'orphelin d'un seul parent

En cas de décès d'un ouvrier et/ou ETAM non provoqué par un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est égal à 10 % de S.

Pour le calcul de la rente, S ne pourra être inférieur à 10 000 SR.

17.2. Rente à l'orphelin des deux parents

En cas de décès d'un ouvrier et/ou ETAM quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente pour chaque enfant :

- orphelin de père et de mère ;
- et à charge au sens de l'article 9.2.

Le montant annuel de la rente est égal à :

- 10 % de S pour les décès provoqués par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- 20 % de S dans les autres cas.

Pour le calcul de la rente, S ne pourra être inférieur à 10 000 SR.

17.3. Versement de la rente

Le premier paiement intervient au titre du 1^{er} mois qui suit le décès de l'ouvrier et/ou de l'ETAM.

La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son 18^e anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.

17.4. Cessation du versement de la rente

Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge.

Article 18 | Indemnités journalières

Dans le cadre d'une interruption de travail totale, supérieure à 90 jours sur une période de 3 mois glissant, due à une maladie ou un accident, chaque ouvrier et/ou ETAM a droit à une indemnité journalière complémentaire de celle de la sécurité sociale.

Cette indemnité est versée à compter du 91^e jour de l'interruption de travail.

18.1. Montant de l'indemnité journalière

Son montant sera égal à :

- S/4000 (sans pouvoir être inférieur à 3,5 SR) lorsque l'interruption de travail est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; dans ce cas, aucune condition d'ancienneté n'est exigée ;
- S/2000 (sans pouvoir être inférieur à 3,5 SR) pour tout autre cas.

Lorsqu'au cours d'une période d'indemnisation l'incapacité de travail devient partielle pour raison médicale, l'indemnité journalière versée par l'organisme assureur est réduite de 50 %.

Pour les périodes indemnisées dans les conditions définies ci-dessus, ces dispositions ne peuvent conduire les ouvriers et/ou ETAM à percevoir des indemnités journalières inférieures aux indemnités complémentaires définies dans le cadre de l'article L. 1226-1 du code du travail.

18.2. Paiement de l'indemnité journalière

Elle est versée directement à l'ouvrier et/ou ETAM au fur et à mesure de la fourniture des décomptes de la sécurité sociale et aussi longtemps que celles versées par la sécurité sociale dans les limites prévues dans l'article 18.3 ci-après.

18.3. Cessation du versement de l'indemnité journalière

Le versement des prestations cesse de plein droit à la date à laquelle cessent les prestations d'indemnités journalières de la sécurité sociale et en tout état de cause :

- à la date de reprise du travail, sauf à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité par la sécurité sociale ; ou
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale.

Article 19 | Rente d'invalidité

19.1. Rente en cas d'invalidité de droit commun

Lorsqu'un ouvrier et/ou ETAM est atteint d'une incapacité de droit commun et qu'à ce titre il perçoit une pension d'invalidité de la sécurité sociale de 2^e ou 3^e catégories, telles que définies au titre des paragraphes 2 et 3 de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, il lui est versé une rente annuelle égale à 15 % de S, en complément de celle versée par la sécurité sociale.

Le montant de cette rente sera majoré de 50 % par enfant à charge selon la définition figurant à l'article 9.2.

Pour ce calcul, S ne pourra pas être inférieur à 10 000 SR.

19.2. Rente en cas d'incapacité permanente suite à accident du travail ou maladie professionnelle

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est versé à l'ouvrier et/ou ETAM une rente en complément de celle qui est versée par la sécurité sociale en fonction du taux d'incapacité. Cette rente est variable selon le taux d'incapacité T fixé par la sécurité sociale :

- pour un taux d'incapacité compris entre 33 % et 50 %, la rente versée est égale à :

$$[(1,9 \times T) - 35 \text{ \%}] \times S - \text{rente versée par la sécurité sociale}$$

- pour un taux d'incapacité supérieur à 50 %, la rente versée est égale à :

$$[(0,7 \times T) + 30 \text{ \%}] \times S - \text{rente versée par la sécurité sociale.}$$

Toute incapacité permanente dont le taux est inférieur à 33 % ne donne droit à aucune rente.

19.3. Paiement de la rente invalidité

Le point de départ de la rente est la date d'effet de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente versée par la sécurité sociale au titre de la catégorie d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente ouvrant droit à une indemnisation.

L'ouvrier et/ou l'ETAM devra :

- pouvoir apporter la preuve qu'il a perçu des prestations en espèces de la sécurité sociale, pour la période dont il demande l'indemnisation ;

- porter à la connaissance de l'organisme assureur toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale, y compris une éventuelle remise en cause de celle-ci.

Elle est révisable éventuellement chaque trimestre :

- en fonction du nombre d'enfants restant à charge ;
- en fonction de toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale.

19.4. Cessation de la rente invalidité

La rente d'invalidité ou d'incapacité permanente sera supprimée :

- pour les invalidités de droit commun, à la date de fin de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale ;
- pour les incapacités permanentes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, si l'intéressé cesse de percevoir la pension de la sécurité sociale au titre de son incapacité permanente, et en tout état de cause à l'âge de fin de la pension d'invalidité de la sécurité sociale, tel que prévu à l'article L. 341-15 du code de la sécurité sociale.

La rente cessera d'être accordée à la fin du mois au cours duquel les conditions de maintien de la rente ne sont plus réunies.

Article 20 | Indemnités de fin de carrière

Tout ouvrier et/ou ETAM d'une entreprise qui relève de cet accord a droit, lorsqu'il liquide ses droits à la retraite, à une indemnité de fin de carrière qui correspond au cumul :

- de l'indemnité légale de départ ou de mise à la retraite, due en application des dispositions du code du travail ;
- et d'un complément d'indemnité conventionnelle :
 - calculé sur la base des dispositions des articles 20.1 à 20.4 ;
 - versé dans la limite du fonds des indemnités de fin de carrière constitué par l'organisme assureur, en application des dispositions de l'article 20.5.

20.1. Conditions relatives aux bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'une indemnité de départ en retraite, les participants ouvriers et/ou ETAM qui relèvent de cet accord et qui terminent leur carrière :

- comme salariés dans une entreprise relevant de cet accord ;
- ou, lorsqu'ils ont bénéficié, de manière continue depuis leur dernière période d'emploi en tant qu'ouvrier et/ou ETAM, dans une entreprise relevant de cet accord :
 - de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité au titre des articles 18 et 19 du présent accord ;
 - ou, d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage.

En cas d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, la durée d'affiliation prise en compte pour le calcul de l'indemnité est arrêtée à la date de rupture du dernier contrat de travail.

20.2. Montant de l'indemnité globale de fin de carrière

L'ouvrier et/ou ETAM qui satisfait aux conditions définies en 20.1 ci-dessus a droit à une indemnité globale de fin de carrière dont le montant est la plus favorable entre les deux calculs suivants :

20.2.a. Indemnité légale de départ ou de mise à la retraite, due en application des dispositions du code du travail ;

20.2.b. Indemnité conventionnelle déterminée selon sa durée d'affiliation au régime de prévoyance relevant de cet accord, selon le barème suivant, sachant que la période d'activité considérée doit être couverte par un contrat de travail :

- 800 SR pour une durée totale supérieure ou égale à 5 ans et inférieure à 10 ans, précédant immédiatement la cessation d'activité ;
- 1 000 SR pour une durée totale d'affiliation supérieure ou égale à 10 ans et inférieure à 20 ans, précédant immédiatement la cessation d'activité ;
- 1 600 SR pour une durée totale d'affiliation supérieure ou égale à 20 ans et inférieure à 25 ans, dont au moins une période d'activité après 50 ans ;
- 2 400 SR pour une durée totale d'affiliation supérieure ou égale à 25 ans et inférieure à 30 ans, dont au moins une période d'activité après 50 ans ;
- 3 200 SR pour une durée totale d'affiliation de 30 ans et plus, dont au moins une période d'activité après 50 ans.

En cas d'activité à temps partiel, le montant de l'indemnité est calculé au prorata du temps de travail.

Cette indemnité de fin de carrière se substitue aux indemnités obligatoires dues par les entreprises en application des dispositions légales, des conventions et accords interprofessionnels.

Le complément d'indemnité conventionnelle auquel il est fait référence au premier paragraphe de l'article 20 et à l'article 20.5 correspond à la différence entre l'indemnité conventionnelle définie au 20.2.b et l'indemnité légale définie au 20.2.a.

20.3. Montant dû en cas de fin de carrière en longue maladie ou en invalidité

Lorsqu'il liquide ses droits à retraite, l'ouvrier et/ou ETAM a droit à une indemnité de fin de carrière s'il a, de manière continue depuis sa dernière période d'emploi dans une entreprise relevant de cet accord, perçu des prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité (au titre des articles 18 et 19 du présent accord). Le montant de cette indemnité est identique à celui défini à l'article 20.2.

20.4. Montant dû en cas de fin de carrière indemnisée au titre du régime d'assurance chômage

Lorsqu'il liquide ses droits à retraite, l'ouvrier et/ou ETAM a droit à une indemnité de fin de carrière s'il a, de manière continue depuis sa dernière période d'emploi dans une entreprise relevant de cet accord, bénéficié d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage. Les périodes correspondant aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage ne font pas obstacle à ce droit. Le montant de cette indemnité est égal à celui défini à l'article 20.2, duquel est déduit le montant de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) ou de rupture conventionnelle qu'il a perçue à l'issue de sa dernière période d'emploi.

Cette déduction ne peut conduire l'ouvrier et/ou ETAM justifiant d'une durée totale d'affiliation de 20 ans ou plus à ce régime de prévoyance, à percevoir une indemnité inférieure à 800 SR.

L'ouvrier et/ou ETAM a également droit à une indemnité de fin de carrière dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, lorsqu'il liquide ses droits à retraite immédiatement après son licenciement (ou suite à rupture conventionnelle) d'une entreprise relevant de cet accord.

20.5. Obligation d'assurance et de constitution d'un fonds des indemnités de fin de carrière

L'entreprise est tenue de recourir à un organisme assureur pour garantir les droits prévus aux articles 20.1 à 20.4.

L'entreprise s'assure que l'organisme assureur a constitué un fonds exclusivement dédié aux indemnités de fin de carrière, ci-après désigné sous l'intitulé « fonds des indemnités de fin de carrière », qui respecte les règles suivantes :

- le « fonds des indemnités de fin de carrière » est crédité par :
 - la fraction relative aux indemnités de fin de carrière dans la cotisation fixée à l'article 5 du présent accord ;
 - les produits financiers résultant de la gestion du fonds ;
 - toute alimentation exceptionnelle ;
- le fonds est débité des éléments suivants :
 - les indemnités de fin de carrière dues aux bénéficiaires définis à l'article 20.1, en application des règles fixées aux articles 20.2 à 20.4 ;
 - les cotisations et contributions sociales afférentes ;
 - les frais de gestion afférents.

Pour tout ouvrier et/ou ETAM, le versement du complément d'indemnité conventionnelle intervient dans la limite du montant du « fonds des indemnités de fin de carrière » constitué par l'organisme assureur à la date de la liquidation de ses droits à la retraite.

Dans tous les cas, l'indemnité légale de départ ou de mise à la retraite constitue un minimum auquel tout ouvrier et/ou ETAM peut prétendre en tout état de cause : en cas d'insuffisance du « fonds des indemnités de fin de carrière », le solde est pris en charge par l'entreprise.

En cas de changement d'organisme assureur, l'ancien organisme :

- transfère au nouvel organisme assureur la valeur du fonds relative aux ouvriers et/ou ETAM dont le contrat de travail est en cours au sein de l'entreprise à la date du transfert ;
- l'informe sur l'ancienneté dans le bâtiment ou les travaux publics des ouvriers et/ou ETAM, à la date du transfert ;
- et maintient les garanties prévues aux articles 20.3 et 20.4 au profit des ouvriers et/ou ETAM dont le contrat de travail a été rompu avant la date du transfert.

Faute d'être couvert par un « fonds des indemnités de fin de carrière » dans les conditions définies au présent article, l'employeur sera tenu de verser les indemnités conventionnelles prévues aux articles 20.1 à 20.4 sans limitation possible.

Titre IV Dispositions finales

Article 21 | Adhésion

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

L'organisation syndicale qui aura décidé d'adhérer au présent accord, dans les formes précitées, devra également en informer toutes les organisations signataires par lettre recommandée.

Article 22 | Suivi de l'accord

Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application du présent accord se réuniront de façon annuelle afin de faire une étude de l'application des clauses dudit accord.

Elles examineront d'après les informations recueillies auprès des différents opérateurs la mise en œuvre pratique des garanties prévoyance définies par les articles 15 à 20, notamment les indemnités de fin de carrière, et la situation du régime.

Article 23 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et aux secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Guadeloupe, Martinique et Guyane conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 24 | Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 25 | Dénonciation-révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail avec un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Fait à Fort-de-France, le 13 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)