

Mines : Guyane

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Mines (activités minières) de Guyane	9-7-98	11-1-99	20-1-99	-	-	-	-	2025

Section 1 Champ d'application

◆ *Art. 1*

1 Champ d'application professionnel ■ Activités d'extraction de tous minerais, métaux et pierres précieuses et toutes activités annexes de prospection et de traitement de minerais, répertoriées en particulier sous le code NAF 13-2 Z de la nomenclature INSEE de 1993.

2 Champ d'application territorial ■ Territoire de la Guyane française.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

◆ *Art. 3-1 à 3-3*

3 Contrat de travail ■ Contrat écrit devant comporter les mentions prévues par la CC.

4 Période d'essai et préavis ■

Catégorie	Période d'essai (1)	Préavis après essai
Ouvriers	1 mois	1 mois, 2 mois en cas de licenciement après 2 ans d'ancienneté
ETAM	2 mois	
Cadres	3 mois	3 mois

(1) *Pouvant être renouvelée 1 fois.*

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis : 2 heures par jour ou une semaine par mois, payées uniquement en cas de licenciement.

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

5 Licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave, à partir de 2 ans d'ancienneté au salarié licencié avant 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale).

Ancienneté	Indemnité
< 10 ans	1/10 de mois par année
A partir de 10 ans	1/10 de mois par année + 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans

◆ *Art. 3-4*

6 Départ à la retraite ■ Absence de disposition dans la CC.

7 Base de calcul ■ Pour l'indemnité de licenciement, salaire moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon le plus avantageux pour le salarié (dans ce dernier cas primes ou gratifications exceptionnelles prises en compte *prorata temporis*).

◆ *Art. 3-4*

Section 4 Congés et jours fériés

8 Dispositions générales ■ Absence de disposition dans la CC.

Section 5 Durée du travail

9 Dispositions générales et références ■ Les dispositions relatives à la durée du travail sont issues de 2 avenants à la CC :
— avenant n° 1 du 3-5-2005 étendu par arrêté du 8-2-2006, JO 21-2-2006, relatif aux temps de travail effectif et aux temps de déplacement professionnel ;
— avenant n° 2 du 8-12-2005 étendu par arrêté du 18-10-2006, JO 29-10-2006, applicable à compter du 29-10-2006 (date de publication de l'arrêté d'extension), relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail.

10 Durée conventionnelle ■

1° Durée annuelle : 1 600 heures (sur l'année civile), y compris la journée de solidarité (journée de solidarité exclue de l'extension ◆ *Arrêté du 18-10-2006*) et la journée commémorative de l'abolition de l'esclavage.

Durée maximale : 2 000 heures.

2° Durée maximale quotidienne pouvant être portée à 12 heures dans les cas prévus par la loi (événements exceptionnels, remplacements inopinés de salariés...).

3° Repos hebdomadaire : possibilité de déroger au repos hebdomadaire dans les conditions légales sous réserve de respecter les délais de prévenance prévus en cas de modulation (v. n° 13).

◆ *Avenant n° 2 du 8-12-2005 étendu*

11 Temps de travail effectif ■ Temps de pause, de repas et de douche non compris dans le temps de travail effectif. Prise en compte des temps d'habillage et de déshabillage en cas de nécessité de port d'équipements spéciaux (en dehors des équipements de protection individuelle standard comme les chaussures, gants, lunettes), ou de règlement particulier d'entreprise imposant le port de tenues spéciales.

◆ *Avenant n° 1 du 3-5-2005 étendu*

12 Temps de déplacement professionnel ■**1° Salariés travaillant à la mine**

Temps de déplacement	Temps < 8 heures	Temps > 8 heures
Déplacement entre : – le domicile du salarié et le lieu de travail – le domicile du salarié et le point de rassemblement (1) – le point de rassemblement (1) et le lieu de travail	Temps non compris dans le temps de travail effectif et non indemnisé.	Temps non compris dans le temps de travail effectif et indemnisé par équivalence sur la base du taux horaire du salarié.
Déplacement entre le lieu de travail et les chantiers	Temps compris dans le temps de travail effectif et payé aux conditions contractuelles définies entre l'employeur et le salarié.	
(1) Le point de rassemblement est le site où est effectué, le cas échéant, le ramassage des salariés pour leur transport vers le lieu de travail au moyen de vecteurs mis en place par l'employeur.		

2° Salariés travaillant au siège : le temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail fait l'objet d'une contrepartie équivalente calculée sur le taux horaire du salarié.

◆ *Avenant n° 1 du 3-5-2005 étendu*

13 Aménagements du temps de travail ■

1° Modulation (dispositions exclues de l'extension ◆ *Arrêté du 18-10-2006*)

Durée annuelle	Voir n° 10.
Période de modulation	Année civile.
Salariés concernés	Salariés sous contrat à temps complet (CDI, CDD, contrats d'interim, de professionnalisation, d'apprentissage, contrats aidés).
Délais de prévenance	Modification du programme indicatif : 7 jours ouvrés. Possibilité de réduire ce délai à 1 jour ouvré en cas d'impossibilité d'exécuter le travail dans des conditions normales avec en contrepartie le versement d'une indemnité forfaitaire égale à 2 SMIC horaires.
Amplitude	Limite supérieure : durée maximale hebdomadaire conventionnelle. Limite inférieure : 0 heures par semaine.
Durée minimale journalière	4 heures.
Heures supplémentaires	Voir n° 14.
Rémunération	Lissage de la rémunération. En cas de licenciement pour motif économique, le salarié conserve l'éventuel supplément de rémunération perçu.

2° Autres formes d'organisation du travail : possibilité de recourir au travail par roulement, par relais ou par équipes successives (et aux équipes de suppléance, au travail intermittent, au travail par cycles ; dispositions exclues de l'extension ◆ *Arrêté du 18-10-2006*).

◆ *Avenant n° 2 du 8-12-2005 étendu*

Section 8 Classification

19 Grille de classification ■ La grille de classification comporte plusieurs niveaux définis en fonction de 4 filières : Administration ; Moyens généraux ; Exploration ; Exploitation (dont sous-filière Traitement et sous-filière Extraction).

Filières	Niveaux	Employés	ETAM	Cadres
Administration	1	Standardiste réceptionniste	Comptable ; secrétaire de direction	Chef relations publiques ; chef comptable ; juriste
	2	Aide-comptable ; agent administratif	Assistant de direction ; comptable senior	Responsable du personnel ; responsable du service juridique ; contrôleur de gestion
	3	Secrétaire	–	Directeur administratif et financier ; DRH
	4	Secrétaire bureautique spécialisé	–	Directeur général

14 Heures supplémentaires ■ Contingent annuel fixé à 400 heures.

Paiement :

- de la 36^e h à la 39^e h : majoration de 10 % ;
- de la 40^e h à la 43^e h : majoration de 25 % ;
- à partir de la 44^e h : majoration de 50 %.

Possibilité de remplacer, avec l'accord du salarié, le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement. Ce repos peut être pris dès lors qu'il représente la durée d'une journée de travail, et ce dans les 6 mois du 1^{er} fait générateur.

REMARQUE : en cas d'impossibilité de prendre le repos compensateur de remplacement, celui-ci est indemnisé ou versé sur un compte épargne temps (au choix du salarié).

◆ *Avenant n° 2 du 8-12-2005 étendu*

15 Travail de nuit ■ Dispositions exclues de l'extension (◆ *Arrêté du 18-10-2006*).

Justification du recours	Le recours au travail de nuit, autorisé pour les salariés sur chantiers, se justifie par : – l'optimisation des équipements, souvent fortement sollicités et à durée d'utilisation réduite en milieu naturel hostile ; – le fonctionnement à feu continu des installations de fonderie dans les cas de mines industrielles ou semi-industrielles.
Définition du travail de nuit	Travail effectué entre 21 h et 6 h.
Durée maximale du travail de nuit	10 heures. Pour les heures accomplies au-delà de 8 heures, attribution d'un repos compensateur (1) ou paiement d'une majoration de 25 %.
Contreparties	Repos compensateur (1) ou majoration de salaire de 10 % minimum.
(1) Repos compensateur à prendre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.	

◆ *Avenant n° 2 du 8-12-2005 étendu*

16 Journée de solidarité ■ Librement déterminée par concertation entre l'employeur et les salariés ; à défaut, elle est fixée au lundi de Pentecôte (disposition exclue de l'extension ◆ *Arrêté du 18-10-2006*).

◆ *Avenant n° 2 du 8-12-2005 étendu*

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

17 Dispositions générales ■ Absence de disposition dans la CC.

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

18 Dispositions générales ■ Absence de disposition dans la CC.

Filières	Niveaux	Employés	ETAM	Cadres
Moyens généraux	1	Aide-cuisinier ; chauffeur-coursier	Assistant logistique ; chef magasinier ; dessinateur DAO	Chef bureau d'études ; chef topographe ; responsable du service dessin ; infirmier ; responsable de sécurité
	2	Électricien ; plombier ; charpentier ; maçon ; cuisinier ; mécanicien ; magasinier ; ouvrier de maintenance ; opérateur topographe ; agent de sécurité gardien	Technicien topographe ; chef d'équipe de sécurité ; logisticien ; technicien informatique	Responsable de la base vie
	3	Soudeur ; électromécanicien	Chef cuisinier ; chef mécanicien	Responsable des services généraux ; responsable service logistique ; responsable de l'environnement
	4	Opérateur d'engins	–	–
Exploration	1	Manceuvre ; manceuvre confirmé ; aide-sondeur	Chef d'équipe ; prospecteur minier	Géologue junior
	2	Ouvrier spécialisé en exploration	Technicien géologue ; sondeur ; chef de camp	Géologue senior (10 ans d'expérience)
	3	Ouvrier qualifié en exploration	–	Chef géologue
	4	–	–	Directeur d'exploration
Exploitation <i>Sous-filière Extraction</i>	1	Manceuvre ; manceuvre confirmé	Boutefeu	Ingénieur junior ; géologue junior
	2	Préposé aux pompes ; préposé aux lances monitor ; aide-boutefeu	Contremaître	Géologue senior ; ingénieur senior
	3	Ouvrier qualifié	Chef d'atelier ; chef de chantier	Chef géologue ; ingénieur en chef
	4	Opérateur d'engins	–	Directeur de mines
<i>Sous-filière Traitement</i>	1	Manceuvre	Laborantin	Chef de laboratoire
	2	Aide échantillonneur ; aide laborantin ; manceuvre de laverie	Chimiste ; contremaître	Minéralurgiste
	3	Échantillonneur ; opérateur de concassage, de broyage et de lixiviation	Contrôleur pupitreur	Chef minéralurgiste
	4	Opérateur d'engins	–	Directeur d'usine

♦ Art. 5

Pages 5211 à 5216 réservées

CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DU TRAVAIL DES ACTIVITES MINIERES DE GUYANE

ARTICLE 1^{er}

1/7

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu en application du chapitre III du titre III du livre 1er du code du Travail.

Il s'applique avec ses annexes à l'ensemble du territoire de la Guyane Française.

Il régle les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres de toutes les activités d'extraction de tous minerais, métaux et pierres précieuses, de toutes les activités annexes de prospection et de traitement de minerais, en particulier répertoriées comme ci-après à la nomenclature d'activité française (NAF 93) :

132 Z : Extraction de minerais de métaux non ferreux.

ARTICLE 2

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

a) Les employeurs s'engagent :

- ☞ à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ,
- ☞ à ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles, de l'origine sociale ou raciale du travailleur, pour arrêter leurs décisions relatives aux conditions de travail et notamment l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions ou origines des autres salariés ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront, auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.

b) Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la présente convention seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, indemnisation, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

c) Au cas où des salariés desdites entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires , des autorisations d'absence non rémunérée seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions sans que ces absences puissent réduire la durée des congés des intéressés.

- d) des autorisations d'absence seront également accordées dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe c) ci-dessus aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai d'un mois d'une convocation écrite émanant de celles-ci.
Les parties s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à l'activité.

ARTICLE 3

EMBAUCHAGE ESAI RUPTURE DU CONTRAT ET PREAVIS

PARAGRAPHE 1 : EMBAUCHAGE

Les employeurs sont tenus de notifier à l'agence locale de l'emploi ou à défaut au maire de leur commune, les places vacantes dans leur entreprise.

Ils peuvent toujours recourir à l'embauchage direct sous réserve des dispositions légales en vigueur.

Chaque engagement sera confirmé par une lettre ou feuille d'embauchage signée par le patron et par le salarié, et indiquant notamment l'établissement ou le lieu de travail, lorsque l'établissement en comporte plusieurs, le titre, la fonction ou emploi de l'intéressé, la catégorie à laquelle il est affecté, son coefficient hiérarchique et sa rémunération horaire de base.

Tout changement dans ces conditions d'entrée fera l'objet d'une nouvelle notification par écrit.

Pour chaque embauchage, l'employeur fera procéder à l'examen médical conformément à la législation en vigueur.

PARAGRAPHE 2 : PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est fixée à :

☞ pour les ouvrier	:	un mois
☞ pour les ETAM	:	deux mois
☞ pour les cadres	:	trois mois

La période d'essai peut être renouvelée une fois.

Pendant toute la durée de la période d'essai, chacune des parties peut mettre librement fin à la période d'essai, sans préavis.

Toute journée commencée sera payée.

PARAGRAPHE 2 : RUPTURE DU CONTRAT ET PREAVIS OU DELAI

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai-congé, sauf cas de faute grave, sera la suivante :

Pour les ouvriers :

- ↳ jusqu'à 2 ans d'ancienneté : préavis réciproque d'un mois ;
- ↳ à partir de deux ans d'ancienneté
 - préavis de licenciement : 2 mois ;
 - préavis de démission : 1 mois ;

Pour les ETAM :

- ↳ jusqu'à 2 ans d'ancienneté : préavis réciproque d'un mois ;
- ↳ à partir de 2 ans d'ancienneté ;
 - préavis de licenciement 2 mois ;
 - préavis de démission : 1 mois.

Pour les cadres :

préavis réciproque de 3 mois.

Pendant la période de préavis, les salariés seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de trouver du travail :

Pendant deux heures par jour ou une semaine par mois.

Les heures ainsi perdues pour recherche d'emploi seront payées sur la base du salaire effectif, sauf en cas de démission.

PARAGRAPHE 4 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Une indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans, ou soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la Sécurité Sociale, et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- ➔ moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois, par année d'ancienneté ;
- ➔ à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

PARAGRAPHE 5 : ABSENCES

a) Pour accidents du travail ou maladies professionnelles :

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie considérée ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Ledit salarié sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses aptitudes professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

L'interruption du contrat de travail comptera au regard de l'ancienneté comme temps de présence effectif.

b) Pour maladie

Dans le cas de maladie, le droit pour l'employeur de rompre le contrat de travail ne sera utilisé que si des nécessités de service l'exigent.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, le salarié aura droit à une priorité de réembauchage à la fin de sa maladie sur demande écrite de sa part, s'il avait au moment de son arrêt de travail au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette réembauche sera assurée dans l'emploi de la catégorie à laquelle appartenait le salarié ou, à défaut, dans tout autre emploi.

Lors de sa réembauche, le salarié bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie.

PARAGRAPHE 6 : LICENCIEMENTS

a) Licenciements individuels :

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur convoquera l'intéressé qui conserve la faculté de se faire accompagner par un délégué du personnel ou, dans les établissements n'occupant pas plus de dix salariés, par un salarié de son choix ou par le conseiller du salarié figurant sur la liste fixée par le préfet.

b) Licenciements collectifs :

Aucun licenciement collectif pour cause de diminution d'activité ne pourra avoir lieu avant épuisement des possibilités d'utilisation du personnel en place, consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel là où il en existe.

Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans le mois qui suit le licenciement, une priorité de réembauchage dans un emploi identique à celui qu'il occupait précédemment et ceci pendant une durée d'un an (deux ans après douze mois de présence).

