

# Convention collective

**MATERIAUX DE CONSTRUCTION (Négoce des)**



**N° de brochure : 3154**

**N° IDCC : 3216**

**Date de dernière mise à jour : 2020-06-29**



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015</b>	1
<i>Titre Ier Dispositions communes à l'ensemble des salariés</i>	1
<i>Titre II Dispositions spécifiques aux ouvriers-employés et aux agents de maîtrise</i>	13
<i>Titre III Dispositions spécifiques aux cadres du négoce des matériaux de construction</i>	23
<i>Titre IV Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail</i>	28
<i>Titre V Classification des CQP</i>	34
<i>Titre VI Formation professionnelle</i>	35
<i>Titre VII CQP. - VAE</i>	43
<i>Titre VIII Tutorat</i>	50
<i>Titre X Fonctionnement et financement des instances paritaires</i>	51
<i>Titre XI Emploi et travail des seniors</i>	52
<i>Titre XII Pacte de responsabilité</i>	56
<i>Titre XIII Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</i>	59
<i>Titre XV Désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux</i>	60
<b>Annexes</b>	62
Annexe au Titre Ier	62
Annexe au Titre VI	63
Annexes 1 à 5 au Titre VIII	64
Annexes 1 à 2 au Titre IX	66
Annexes 1 à 2 au Titre XI	66
<b>Textes Attachés</b>	67
Accord du 27 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP	67
Préambule	67
Champ d'application	67
Composition	68
Missions de la commission	68
Fonctionnement de la commission	68
Bilan de l'application du présent avenant	69
Dépôt et extension	69
Adhésion par lettre du 20 décembre 2004 de la CGT à l'accord sur la CPNEFP	69
Accord du 17 octobre 2007 relatif à la fonction tutorale	69
Annexes	71
Accord du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	76
Préambule	76
Annexe I	82
Accord du 19 septembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	82
Avenant du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er février 2018	84
Préambule	84
Avenant du 13 septembre 2018 relatif au titre XIII « Création de la CPPNI » de la convention collective	85
Préambule	85
Avenant du 6 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019	86
Préambule	86
Avenant du 9 juillet 2019 relatif à la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux	87
Préambule	87
<b>Textes Salaires</b>	89
Avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017	89
Avenant n° 15 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres au 1er mars 2017	90
<b>Accord national du 19 février 1997 de classification commun aux ETAM et aux cadres</b>	91
<b>Préambule</b>	91
<b>Dispositions communes</b>	91
Champ d'application	91
Objet	91
Classement	92
Seuils d'accueil des diplômés professionnels	92
Evolution de carrière et formation professionnelle	92
Mise en application	92
Extension	95
<b>Textes Attachés</b>	95
ANNEXE I : Grille de classification ACCORD NATIONAL du 19 février 1997	95
Dispositions communes	95
Extension	95
NIVEAU I : Echelons A, B. - Coefficients 150, 165.	95
NIVEAU II : Echelons A, B, C. - Coefficients 170, 180, 195.	96
NIVEAU III : Echelons A, B, C. - Coefficients 210, 225, 245.	97
NIVEAU IV : Echelons A, B, C. - Coefficients 250, 270, 290.	99
NIVEAU V : Echelons A, B, C. - Coefficients 310, 330, 350.	100
NIVEAU VI : Echelons A, B. - Coefficients 350, 380.	101
NIVEAU VII : Echelons A, B, C. - Coefficients 410, 450, 490.	101
NIVEAU VIII : Echelons A, B, C. - Coefficients 550, 600, 650.	101
NIVEAU IX : Echelons A, B. - Coefficients 680, 750.	101
ANNEXE II : Application de la grille de classification ACCORD NATIONAL du 19 février 1997	102
Avenant n° 3 du 10 septembre 2003 à l'accord de classification du 19 février 1997	102
<b>Avenant n° 2 du 13 octobre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle</b>	103
<b>Préambule</b>	103
<b>Champ d'application</b>	103
<b>Composition</b>	103
<b>Missions de la commission</b>	103
<b>Fonctionnement</b>	104
<b>Bilan de l'application du présent avenant</b>	104
<b>Dépôt et extension</b>	104

Accord du 2 mars 2000 relatif à la formation initiale minimale obligatoire et à la FCOS en compte propre de distribution locale dans le négoce des matériaux de construction .....	104
<i>Préambule</i> .....	104
<b>Chapitre Ier : Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) des chauffeurs-livreurs du négoce des matériaux de construction</b> .....	104
<b>Chapitre II : Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)</b> .....	105
<b>Chapitre III : Dispositions diverses</b> .....	106
<b>ANNEXE I</b> .....	106
Organisation de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) .....	106
<b>ANNEXE II</b> .....	108
Organisation de la formation continue obligatoire de sécurité .....	108
<b>ANNEXE III</b> .....	109
ATTESTATION .....	109
<b>ANNEXE IV</b> .....	109
Concernant la spécificité de la conduite des véhicules de béton prêt à l'emploi .....	109
<b>Textes Attachés</b> .....	110
Avenant du 18 juin 2003 relatif à la création de trois certificats de qualification professionnelle .....	110
Reconnaissance des CQP .....	110
Entrée en vigueur de l'accord .....	110
Dépôt et extension de l'accord .....	110
Avenant du 5 avril 2005 relatif aux certificats de qualification professionnelle .....	110
Modification apportée au cahier des charges pédagogiques du CQP 'chauffeur-livreur débutant', domaine II 'techniques et produits' .....	110
Modification apportée au cahier des charges pédagogiques du CQP 'magasinier débutant' .....	111
Entrée en vigueur. - Dépôt. -Information .....	111
Avenant n° 1 du 2 mai 2007 à l'accord du 2 mars 2000 relatif à la formation .....	111
Préambule .....	111
<b>Textes Attachés</b> .....	112
Accord du 27 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP .....	112
Préambule .....	112
Champ d'application .....	112
Composition .....	112
Missions de la commission .....	112
Fonctionnement de la commission .....	113
Bilan de l'application du présent avenant .....	113
Dépôt et extension .....	113
Adhésion par lettre du 20 décembre 2004 de la CGT à l'accord sur la CPNEFP .....	114
<b>Accord professionnel du 14 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Construction)</b> .....	114
<i>Préambule</i> .....	114
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Avenant n° 1 collecte des contributions de formation (12 novembre 2014)</i> .....	NV-1
<i>Rectificatif au Bulletin officiel n° 2016-10</i> .....	NV-1
<i>Avenant modifications techniques CCN (7 novembre 2017)</i> .....	NV-1
<i>Avenant modifications techniques temps de travail (12 décembre 2017)</i> .....	NV-1
<i>Avenant titre XIV preventions des risques professionnels (13 septembre 2018)</i> .....	NV-1
<i>Décision nos 410738, 410801, 410936 du 18 septembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux</i> .....	NV-1
<i>Avenant création du titre XVI promotion reconversion Pro A (29 novembre 2019)</i> .....	NV-2
<i>Avenant salaires minima conventionnels 2020 (27 février 2020)</i> .....	NV-2
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

# Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FNBM,
Organisations de salariés	La FNCB CFDT, La CFTC CSFV.

En vigueur non étendu

## Décision n°s 410738, 410801, 410936 du 18 septembre 2019 du Conseil d'État statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:410738.20190918

L'arrêté du 21 mars 2017 portant extension de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (NOR: ETST1709112A) est annulé en tant :

- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention du 17 décembre 1996, à l'exclusion des exceptions mentionnées du 1 au 3 de l'article 1<sup>er</sup> de cette convention ;
- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention du 28 novembre 1955 ;
- et qu'il procède à l'extension des articles 1.14.1, 4.2.1, 4.2.3 et 4.3.3 de la convention collective du 8 décembre 2015.

du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

### Titre Ier Dispositions communes à l'ensemble des salariés

#### Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national y compris les DOM les rapports entre employeurs et l'ensemble des salariés quel que soit leur statut :

- des entreprises dont l'activité principale est le « commerce de gros de bois et de matériaux de construction » correspondant au code APE 46.73A ;
- des entreprises dont l'activité principale est le « commerce de gros d'appareils sanitaires et produits de décoration » correspondant au code APE 46.73B ;
- des intermédiaires du commerce en bois et matériaux de construction correspondant au code APE 46.13Z, issus de la NAF révisée 2 ;
- des sociétés holdings, lorsque leur activité vise l'encadrement et le contrôle de sociétés relevant du code APE ci-dessus ;
- des centrales d'achat non alimentaires dès lors que leur activité vise à gérer et à encadrer des entreprises ayant une activité en « commerce de gros de bois, de matériaux de construction et d'appareils sanitaires ».

À titre indicatif, les principales familles de matériaux de construction pouvant être commercialisées par les entreprises de négoce en matériaux de construction sont les suivantes :

- poudres, agrégats, béton, éléments de structure ;
- couverture, étanchéité ;
- travaux publics, assainissement, épuration ;
- matériaux de construction en plastique ;
- menuiseries intérieures et extérieures ;
- cloisons, plafonds ;
- bâtiments préfabriqués ;
- verre plat et de miroiterie ;
- isolation bâtiment, isolation industrie ;
- carrelage et revêtements ;
- sanitaires ;
- bois, panneaux et produits dérivés ;
- produits de la transformation primaire et secondaire du bois ;
- chauffage ;
- outillage, électricité, quincaillerie ;
- peinture, bricolage décoration, équipements de jardin...

Il est rappelé que le code APE attribué par l'INSEE est donné à titre indicatif et n'a que la valeur d'une présomption ; seule l'activité réelle principale de l'entreprise détermine, en vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation, son assujettissement à un texte conventionnel.

Nota

Décision n°s 410738, 410801, 410936 du 18 septembre 2019 du Conseil d'État statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:410738.20190918  
L'arrêté du 21 mars 2017 du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (NOR: ETST1709112A) est annulé en tant :  
- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention du 17 décembre 1996, à l'exclusion des exceptions mentionnées du 1 au 3 de l'article 1<sup>er</sup> de cette convention ;  
- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention du 28 novembre 1955 ;  
- et qu'il procède à l'extension des articles 1.14.1, 4.2.1, 4.2.3 et 4.3.3 de la convention collective du 8 décembre 2015.

#### Article 1.2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties signataires ont convenu de rénover et de fusionner les trois conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction (IDCC : 398, 533, 652) et les dispositions relatives au temps de travail.

Par conséquent, la présente convention collective vient annuler et remplacer les textes ci-dessous visés :

- convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965, mise à jour par avenant n° 38 du 22 avril 1983 (IDCC : 398) ;
- convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, mise à jour par avenant n° 38 du 22 avril 1983 (IDCC : 533) ;
- convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (IDCC : 652) ;
- accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, à l'organisation du temps de travail et à l'emploi.

### Article 1.3

En vigueur étendu

#### Article 1.3.1

En vigueur étendu

La présente convention peut être révisée sur demande exprimée par tout signataire, par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision des organisations syndicales représentatives.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

(1) L'article 1-3-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.3.2

En vigueur étendu

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties. La partie dénonçant la convention devra, sous peine de nullité, accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points ayant provoqué la dénonciation.

#### Article 1.3.3

En vigueur étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

### Article 1.4

En vigueur étendu

#### Article 1.4.1

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent, 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, la classification et la rémunération, à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles, de l'origine du salarié.

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

#### Article 1.4.2

En vigueur non étendu

a) Nombre d'instances paritaires et nombre de représentants des organisations

Instance paritaire	Nombre de représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche	Nombre de réunions/ an à titre indicatif *
CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)	3 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche	6 à 10 réunions
Jury paritaire CQP-VAE	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche	6 réunions (prioritairement le jour même de la CPNEFP)
CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche	6 réunions

\* Le nombre est donné à titre indicatif.

b) Règles de fonctionnement des instances paritaires

Les instances paritaires se réunissent sur convocation, adressée par le secrétariat de la FNBM 15 jours calendaires avant la date de la réunion prévue.

Chaque organisation syndicale devra faire connaître à la fédération les noms de leurs représentants 2 jours ouvrés avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociation, les partenaires sociaux établissent un agenda social prévisionnel des dates des réunions.

c) Autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

Ces conditions étant réunies, les employeurs ne pourront s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions. Le temps passé aux réunions paritaires par les représentants désignés est assimilé à du temps de travail effectif et payé comme tel par l'entreprise.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

d) Voir article 15.5 « Congés statutaires ».

e) Des autorisations d'absence rémunérées conformément aux conditions prévues par les textes réglementaires, et non rémunérées au-delà de ce budget, seront également accordées pour la participation à des stages de formation économique et sociale ou syndicale.

#### Article 1.4.3

En vigueur étendu

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies à l'accord de branche du 11 février 2013.

### Article 1.5

En vigueur étendu



#### Article 1.5.1

En vigueur étendu

Dans chaque établissement, il est mis en place, conformément aux textes légaux en vigueur, des institutions représentatives du personnel.

Lorsque des élections devront être organisées, l'employeur sera tenu de respecter les délais légaux de telle sorte que le ou les nouveaux représentants du personnel soient élus avant l'expiration du mandat de leur prédécesseur.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé sera payé au salaire effectif.

Dans la limite du temps prévu par la loi pour l'accomplissement de leur fonction, les membres des IRP pourront s'absenter de leur travail après en avoir averti au préalable leur supérieur hiérarchique.

#### Article 1.5.2

En vigueur étendu

L'exercice de la fonction ne peut être une entrave aux revalorisations salariales, à l'avancement ou à la promotion professionnelle, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni constituer un motif de mutation de service.

Les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, élus ou désignés, bénéficieront avant, en cours et à l'expiration de leur mandat de la protection prévue par les textes légaux en vigueur.

#### Article 1.5.3

En vigueur étendu

En sus du budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise fixé légalement à 0,2 % de la masse salariale brute, il est alloué pour le financement des activités sociales et culturelles du personnel un budget minimum de 0,2 % de la masse salariale brute pendant la première année suivant la signature de la présente, porté à 0,3 % la deuxième année suivant la signature, puis à 0,4 % minimum à compter de la troisième année.

Les crédits prévus à ces budgets seront utilisés dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Dans les établissements n'ayant pas de comité d'entreprise, les parties recommandent l'institution de telles activités ou la participation à des activités interentreprises.

(1) L'article 1-5-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.5.4

En vigueur étendu

Un (ou des) salarié(s) peu(ven)t être mis à disposition d'une organisation syndicale pour exercer une fonction syndicale au titre de permanent.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

À l'expiration de sa mise à disposition, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, intégrant les augmentations moyennes annuelles attribuées dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur devra organiser, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelles ;
- les besoins de formation et, le cas échéant, de mise à niveau.

#### Article 1.5.5

En vigueur étendu

Des panneaux d'affichage apposés à l'intérieur de l'entreprise et/ou de l'établissement, dans un endroit proche de l'accès destiné à l'entrée et à la sortie du personnel, seront réservés aux communications syndicales et à celles des IRP.

Conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail, un exemplaire de ces communications sera remis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Pour autant, cela ne confère à l'employeur aucun droit de contrôle, ni a priori ni a posteriori.

#### Article 1.6

En vigueur étendu

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

Les employeurs informent, par priorité et par tous moyens, les salariés de l'entreprise d'un échelon inférieur ou équivalent, ou les salariés à temps partiel, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises, des places vacantes.

Lors de l'entrée en fonctions, le salarié reçoit un document écrit indiquant impérativement et au minimum :

- l'identité des parties ;
- la nature du contrat de travail ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- la date de début du contrat de travail ;
- la durée et les conditions de la période d'essai s'il en est instituée une ;
- le titre du salarié et la fonction exercée ;
- la qualification et la classification au regard de la convention collective nationale ;
- la durée du travail ;
- le lieu ou les lieux où la fonction est exercée ;
- la rémunération et ses accessoires, et, éventuellement, les éléments de la rémunération forfaitaire ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés.

Éventuellement, toute autre clause spécifique :

- une mise à disposition d'un véhicule ;
- une clause de non-concurrence ;
- l'énumération des avantages en nature ;
- une délégation de pouvoirs écrite déterminant précisément l'étendue des responsabilités, des pouvoirs délégués et des moyens accordés pour les assumer, outre les modalités de soutien et de compte rendu de l'exercice de celles-ci ;
- une clause de mobilité géographique, sous réserve de remplir les conditions suivantes au moment de sa mise en œuvre : justifiée par la tâche à accomplir, proportionnée au but recherché, ne portant pas excessivement atteinte à la vie personnelle et familiale, et dans le périmètre géographique défini.

Pour toute mobilité par mutation définitive de poste au-delà de 50 km, qui contraint le salarié à un changement de résidence du fait de son éloignement, les frais occasionnés pour le déménagement seront remboursés dans les conditions prévues entre les parties.

Pour les mobilités temporaires au-delà du bassin local d'emplois : lorsque, à la demande de l'entreprise, le salarié est temporairement déplacé dans une autre agence située dans un autre bassin d'emplois, les parties conviennent préalablement des modalités (frais, durée...).

*Toute modification écrite du contrat sera précédée d'un délai de réflexion raisonnable, de 2 semaines minimum, sauf accord du salarié. Cette modification fera l'objet d'un accord entre les parties. (1)*

Tout salarié, au moment de son engagement, recevra une notice d'information listant l'ensemble des textes conventionnels en vigueur dans la branche et/ou l'entreprise et, le cas échéant, le règlement intérieur lorsqu'il est obligatoire.

L'employeur doit afficher dans chaque agence, notamment :

- le règlement intérieur ;
- un avis mentionnant le lieu et les modalités de consultation de la convention collective et de tous les accords collectifs ;
- un avis mentionnant le lieu et les modalités de consultation du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- les horaires collectifs, les programmes de modulation ;
- les coordonnées de l'inspection du travail ;
- les temps de repos ;
- les coordonnées de la médecine du travail ;
- les coordonnées des secours d'urgence ;
- la liste nominative des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- l'ordre des départs en congés annuels ;
- l'information en matière d'élection des représentants du personnel ;
- les consignes en cas d'incendie ;
- l'interdiction de fumer dans les lieux recevant du public ;
- les dispositions légales relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- la liste des postes disponibles en cas de priorité de réembauchage.

Cet affichage est complété par la mise en ligne sur intranet des documents précités lorsque les entreprises en sont dotées.

(1) Le septième alinéa de l'article 1.6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.7

En vigueur étendu

##### Article 1.7.1

En vigueur étendu

a) Les jeunes salariés et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine. Toutefois, à titre exceptionnel, les dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

b) La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

c) Aucune période de travail ininterrompue ne pourra excéder une durée maximale de 4 h 30, avec une pause de 15 minutes au minimum, assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

d) *La durée de repos quotidien des jeunes salariés ne pourra être inférieure à 12 heures consécutives. (1)*

(1) Le paragraphe d de l'article 1-7-1 est exclu de l'extension comme contraire aux dispositions de l'article L. 3164-1 du code du travail qui fixe la durée de repos quotidien à 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.7.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) L'article 1-7-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1221-24 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.8

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire habituel est de 48 heures, incluant obligatoirement le dimanche.

Toutefois, en cas de travail le samedi, et lorsque le planning du salarié impose sa présence ce jour-là, le repos hebdomadaire est de 35 heures incluant le dimanche. Un autre temps de repos équivalent est accordé au salarié, par journée ou demi-journée, dans l'année pour les salariés annualisés ou dans les 4 semaines pour les salariés soumis aux 35 heures (cycle).

Lorsqu'un travail exceptionnel impose la présence du salarié un samedi, le repos hebdomadaire est également de 35 heures. Le salarié bénéficiera d'une compensation soit sous forme de salaire (majoré des heures supplémentaires), soit d'un temps de repos de substitution dont les modalités seront convenues d'un commun accord.

Il est appelé ici que les conducteurs de camions sont soumis aux règles de temps de repos/et de conduite définies par les textes nationaux et européens en vigueur.

L'ouverture exceptionnelle du dimanche est autorisée dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cas du travail exceptionnel le dimanche, une majoration de salaire de 100 % est due, à laquelle s'ajoutent éventuellement les majorations (25 % ou 50 %) pour heures supplémentaires si le salarié ne bénéficie pas d'un temps de repos équivalent dans la semaine *qui précède ou (2) qui suit*.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-27 relatif au repos dominical et des articles L. 3132-1 et suivants du code du travail relatifs au repos hebdomadaire.  
(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Les mots « qui précède ou » mentionnés à l'article 1-8 sont exclus de l'extension, les heures supplémentaires ne pouvant être compensées par anticipation, en application des dispositions des articles L. 3121-28 et L. 3171-1 et suivants du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.9

En vigueur étendu

Les fêtes légales, ci-après désignées, sont des jours fériés :

- le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël.

En Alsace-Moselle, les salariés bénéficieront de 2 jours fériés supplémentaires : le jour du Vendredi saint et le jour de la Saint-Étienne (fêté le 26 décembre).

Dans les DOM, les jours de la célébration de l'abolition de l'esclavage sont des jours fériés : il s'agit du 27 avril à Mayotte, du 22 mai en Martinique, du 27 mai en Guadeloupe, du 10 juin en Guyane et du 20 décembre à La Réunion.

Ne peuvent être assimilés aux jours fériés légaux les jours chômés dits de fête locale, les jours constituant des « ponts » entre une fête légale et un dimanche.

Les heures de travail perdues un jour férié légal ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et sont indemnisées comme temps de travail.

En fonction de l'aléa du calendrier, un jour férié tombant un jour de repos hebdomadaire fixe ne peut donner lieu à un jour chômé et payé complémentaire.

Si le jour férié tombe un jour de repos non habituel imposé par l'employeur, le salarié a alors droit à un autre jour de repos.

Les journées chômées dites de « pont » peuvent faire l'objet de récupération par l'employeur.

Le 1er Mai est chômé et payé. Pour tous les autres jours fériés, l'employeur peut faire travailler les salariés.

Dans cette hypothèse, le travail un jour férié donne lieu à une majoration de salaire de 100 % à laquelle s'ajoutent éventuellement les majorations (25 % ou 50 %) pour heures supplémentaires.

#### Article 1.10

En vigueur étendu

##### a) Congés non rémunérés

Il est accordé des autorisations d'absence non rémunérées aux salariés qui en feraient la demande, à l'occasion d'événements de famille, dans les conditions prévues par la loi (congrés pour enfant malade, de présence parentale, en vue d'une adoption, de solidarité familiale, de soutien familial, en cas de pathologie lourde d'un enfant...).

Ces congés sont également dus lorsqu'il s'agit des enfants à charge du conjoint (marié ou pacsé).

##### b) Congés rémunérés

Les salariés ont droit, sur justificatif, aux congés ci-après :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;

- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ;

- naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours, dans les conditions prévues à l'article L. 3142-1 du code du travail, pris dans une période de 1 mois à la date de naissance ou d'adoption. Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;

- décès :

- du conjoint marié ou pacsé, d'un enfant du salarié : 4 jours ;

- du père, de la mère : 2 jours ;

- d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante, d'un enfant du conjoint marié ou pacsé, d'un beau-parent, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ;

- en cas d'hospitalisation d'un enfant (ou enfant du conjoint marié ou pacsé) âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat d'hospitalisation : 1 jour par an.

Ces congés :

- doivent être pris dans les 15 jours avant ou après la date de l'événement ;

- n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels, pour le calcul des heures supplémentaires et pour la détermination de l'ancienneté du salarié.

#### Article 1.11

En vigueur étendu

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Le paiement sera effectué une fois par mois.

Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant au travail déjà accompli (ex. : pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle).

#### Article 1.12

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Le diplôme, s'il reconnaît un savoir théorique, une aptitude et un potentiel, doit s'associer à l'expérience et à la pratique professionnelles afin de permettre la reconnaissance d'un niveau de qualification initiale connecté à la réalité de la fonction exercée et des principes de compétence, d'autonomie, d'initiatives et de responsabilité visés à l'article 3.

Le diplôme est l'un des critères classants pris en compte dans les conditions définies ci-après.

En vigueur étendu

La nouvelle grille de classification doit permettre une réelle promotion des salarié(e)s des entreprises de la profession.

La formation professionnelle continue est un droit reconnu pour tou(te)s les salarié(e)s.

Elle doit être développée pour répondre aux besoins des salarié(e)s, des entreprises et aux évolutions technologiques, et ce notamment en application de l'accord de branche portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 27 octobre 2004.

Le plan de formation de l'entreprise doit tenir compte de cette organisation afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation générale ou qualifiante.

Chaque année, ce plan de formation devra faire état du cas des salarié(e)s n'ayant pas bénéficié de 40 heures de formation au cours des 4 années précédentes. L'employeur ou son représentant examinera avec les intéressé(e)s, en particulier lors des entretiens professionnels individuels d'évaluation, la possibilité de proposer des formations adaptées à leur situation et à celle de l'entreprise.

En vigueur étendu

Les représentants du personnel auprès des salarié(e)s sont associés à la mise en œuvre de la classification dans les entreprises et de son actualisation.

À cette fin, l'employeur ou son représentant, en accord avec les délégués syndicaux de l'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, détermine notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires :

- le calendrier ;

- les modalités de fixation et de révision des classifications ;

- les principes de classement ;

- les modalités d'information des salarié(e)s.

La classification doit être fixée dans le contrat de travail.

Un examen, au plus tard tous les 2 ans, doit être effectué de l'ensemble des classifications dans l'entreprise, permettant les révisions rendues nécessaires par l'évolution des fonctions et des critères visés.

Le représentant de l'entreprise fera part au (à la) salarié(e) des résultats de cet examen au cours d'un entretien professionnel individuel d'évaluation.

L'absence de réponse du salarié dans les 45 jours de la remise du bulletin de paie matérialisera son accord.

En plus, cet examen doit avoir lieu à chaque changement de fonction et/ou de responsabilité.

Une évaluation peut également être effectuée chaque année à la demande du (de la) salarié(e).

Le bulletin de salaire portera indication du niveau et de l'échelon.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3243-3 du code du travail qui ne prive pas le salarié, même après acceptation de son bulletin de paie, d'un droit d'action en contestation des mentions figurant au bulletin de paie et d'une action en paiement de sommes dues.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

Chaque salarié(e) peut faire valoir à son employeur, par entretien ou par lettre, toute réclamation motivée sur le classement notifié, et ce dans les 45 jours visés ci-dessus, nonobstant le respect des dispositions légales et réglementaires.

Dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître par écrit sa décision motivée.

Il est rappelé qu'en application du droit commun l'entretien est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, et que l'intéressé(e) pourra se faire assister par une personne de son choix, un délégué syndical ou du personnel, appartenant au personnel de l'entreprise, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions. Si l'entretien nécessite le déplacement du (de la) salarié(e) et/ou de la personne qui l'assiste, l'employeur indemnisera à hauteur des frais engagés.

En vigueur étendu

Les problèmes généraux et les particularités d'application de la grille de classification seront examinés :

- par les délégués syndicaux dès sa mise en application et ensuite, notamment à l'occasion de la négociation annuelle prévue par l'article L. 132-27 du code du travail ;

- par les représentants du personnel selon leurs attributions (CE, DP, CHSCT).

Article 1.13

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Les entreprises doivent assurer un recrutement équilibré, et les critères retenus dans le choix du candidat ou de la candidate doivent reposer sur des éléments strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste.

Dans cet esprit, les entreprises veilleront à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine et à garantir l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des hommes et des femmes dans chaque métier considéré.

En matière de recrutement via les contrats en alternance et les stages, les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes.

Chaque année, l'OPCA et/ou la FNBM rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP.

L'état de grossesse d'une femme ou sa situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche et de la période d'essai.

D'une manière générale, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Enfin, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sera dressé sur la base d'indicateurs pertinents qui figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP et qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.

Il est convenu que ces nouveaux critères de mesure seront construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, les entreprises de 300 salariés et plus doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

De plus, il est proposé aux entreprises de définir des indicateurs complémentaires, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise, pour analyser plus précisément la situation comparée des femmes et des hommes.

En vigueur étendu

Il est rappelé qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou à l'autre des deux sexes.

Les entreprises, soumises à l'obligation annuelle de négocier les salaires, devront procéder à un état des lieux de la politique salariale mise en place, et ce sur la base de critères de métier, de classification, d'expérience dans le poste et de compétences.

Cet état des lieux permettra à l'entreprise de déterminer avec les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel, si elles existent, les moyens affectés à la réduction des écarts éventuels de salaires entre les hommes et les femmes, afin d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle, au cas par cas, dans l'entreprise, pour un même métier et un même coefficient de la classification de la convention collective nationale, expérience dans le poste et compétences équivalentes.

Les entreprises s'engagent à garantir, au-delà du 31 décembre 2010, le maintien de l'égalité globale entre les hommes et les femmes dans la même catégorie telle que précédemment définie.

Elles doivent également porter une attention particulière aux rémunérations des salariés à temps partiel, celles-ci devant être proportionnelles à celles des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Enfin, il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de

salaire.

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi les entreprises devront sensibiliser leurs gestionnaires des ressources humaines sur le nécessaire respect du principe de non-discrimination, et ce afin de :

- garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout dans celle où les hommes ou les femmes sont sous-représenté(e)s ;
- porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir en interne, notamment les postes de management ou à responsabilités ;
- mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un même potentiel afin de mesurer leur accès aux postes à responsabilités ;
- favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accession des femmes ou des hommes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle pour elles ou eux.

Il est rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doivent en aucun cas constituer un frein à l'évolution de carrière.

En vigueur étendu

De manière générale, l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tou(te)s les salarié(e)s, et ce quels que soient leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle...

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ou parental (ou les hommes après un congé d'adoption ou parental) sont une priorité dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou parental ;
- assurer la promotion des actions de formation qualifiante et/ou diplômante à destination des salariés qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale (recours à la formation à distance, délais de prévenance suffisants, éviter l'éloignement géographique, les formations en fin de journée...).

La période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Les entreprises veilleront à former toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider d'une prise en charge prioritaire de ces formations.

En vigueur étendu

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures.

Également, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de leur désignation.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article s'efforcera, bien évidemment, de tenir compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Il est rappelé aux entreprises que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne sauraient être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Enfin, le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires pendant ses heures de travail est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

Avant le départ en congé de maternité, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien, afin notamment d'organiser l'absence de la salariée et ses perspectives de retour.

Il est précisé qu'à partir du 5e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1 quart d'heure après et à sortir le soir 1 quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée.

En vigueur étendu

Il convient de rappeler que le congé de maternité ou d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- la répartition de l'intéressement/participation.

Sur ce point, les entreprises sont tenues d'intégrer ces paramètres dans leurs accords ou avenants relatifs à l'intéressement/participation.

En matière de congés payés, la salariée (ou le salarié en cas de congé d'adoption) ne perd pas ses droits et pourra en bénéficier après la période de référence, et ce quelle que soit la période retenue dans l'entreprise.

Il est rappelé que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

La salariée doit retrouver son emploi antérieur ou un emploi similaire.

Au retour du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre la salariée (ou le salarié) et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelles (notamment les besoins de formation professionnelle, y compris en termes d'évolution de carrière).

Il est rappelé que les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles prioritairement aux périodes de professionnalisation.

Les temps d'absence ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariés.

Par ailleurs, au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé.

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est précisé que les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même coefficient pour le même type d'emploi.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes dans ce cas, il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification.

À défaut, s'il n'y a pas au moins deux personnes relevant du même niveau, il conviendra de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié.

Il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

#### Horaires de travail

Les entreprises sont invitées à prendre en compte dans l'organisation du temps de travail les obligations des salariés liées à leur vie familiale et à étudier la mise en place de services ou d'aménagements permettant de répondre, notamment, aux problèmes de garde d'enfants.

Pour ce faire, les entreprises doivent éviter :

- la répartition d'horaires incompatible avec une vie familiale (travail de nuit, horaires décalés, samedi...);
- les amplitudes horaires, les dépassements d'horaires;
- l'organisation de réunions incompatible avec la vie de famille (le soir, à l'extérieur, autre zone géographique...).

L'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie afin d'apporter une plus grande flexibilité, au bénéfice du (ou de la) salarié(e), compte tenu des contraintes de service. Cette flexibilité pourra porter notamment sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

#### En vigueur étendu

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption.

Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les entreprises conviennent de verser au salarié, sous réserve que ce dernier remplisse les conditions posées à l'article R. 313-1 du code de la sécurité sociale et justifie d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) correspondant à la différence entre :

- le salaire de base, augmenté s'il y a lieu de la prime d'ancienneté;
- et les prestations journalières versées par la sécurité sociale.

Et ce dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Enfin, les parties conviennent que le congé de paternité est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté;
- l'ouverture des droits à congés payés;
- la répartition de l'intéressement/participation.

#### En vigueur étendu

Il est rappelé que chaque salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de 3 jours par an non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Le congé est porté à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat d'hospitalisation, le (ou la) salarié(e) bénéficie de 1 jour d'absence rémunéré par an.

Il est laissée la faculté à chaque entreprise d'octroyer à son personnel un nombre de jours rémunérés par enfant malade.

Enfin, les entreprises sont incitées, au cas par cas, à accorder des congés sans solde en cas de pathologie lourde.

#### En vigueur étendu

Il est rappelé aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles.

Congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le (ou la) salarié(e) peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés.

Congé de soutien familial (art. L. 3142-22 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant/ascendant/conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Congé de solidarité familiale (art. L. 3142-16 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant/ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au mois équivalente.

#### En vigueur étendu

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et

salariale.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Les entreprises s'engagent à analyser les horaires de travail afin d'organiser la charge de travail et d'assigner aux salariés des objectifs réalisables avec les horaires pratiqués.

Les entreprises devront favoriser la répartition des horaires permettant ainsi aux salariés à temps partiel soit de cumuler un autre emploi à temps partiel, soit de gérer au mieux leur temps disponible pour le consacrer à leur vie familiale et personnelle.

Aucune journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En outre, il ne peut pas y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date de mise en application.

En vigueur étendu

Les actions en faveur des personnes handicapées doivent s'inscrire dans la politique de ressources humaines de chaque entreprise.

La négociation d'un accord d'entreprise est l'occasion d'améliorer les relations sociales dans l'entreprise, d'ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux mais également de bonnes conditions de travail pour le (ou la) salarié(e) handicapé(e).

C'est pourquoi les parties signataires encouragent chaque entreprise à négocier des accords prévoyant la mise en place d'un programme annuel ou pluriannuel permettant de :

- favoriser le recrutement de personnels handicapés et/ou de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour maintenir les salariés handicapés dans leur emploi, au besoin par une adaptation de ces salariés aux évolutions de leur métier et de leur poste de travail ;
- faciliter le reclassement des salariés déclarés inaptés ;
- faciliter l'accueil et l'insertion des salariés handicapés ;
- garantir la mise en conformité avec la législation sur l'accessibilité des locaux, l'équipement sanitaire, l'accueil, la circulation, le stationnement... ;
- faire appel à des prestataires de services spécialisés et extérieurs à leur cœur de métier, cela en vue de bénéficier de manière occasionnelle ou régulière de prestations spécifiques et identifiées (ex. : aménagement d'espaces verts, fourniture de matériel de bureau, mise sous pli, etc.).

Il est précisé aux entreprises qu'elles peuvent solliciter les services de l'AGEFIPH afin de bénéficier d'un diagnostic gratuit et de subventions afin de réaliser toute action nécessaire au développement de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées.

Enfin, une information sera effectuée annuellement sur le nombre de salariés handicapés recrutés au cours de l'année considérée, ainsi que sur leur évolution, auprès des délégués syndicaux (de groupe ou d'entreprise), s'ils existent, du comité de groupe ou d'entreprise, s'il existe, ou à défaut des délégués du personnel.

#### Article 1.14

En vigueur étendu

La loi définit comme travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

*Il est interdit aux femmes enceintes, à tout collaborateur de moins de 18 ans et aux mères d'enfants de moins de 3 ans, sauf demande expresse de leur part validée par le médecin du travail. (1)*

En raison de sa pénibilité, le travail de nuit doit être exceptionnel.

Le travail de nuit recouvre trois situations :

- le travail de nuit défini par la loi, qui suppose un certain volume d'heures de nuit, que nous qualifierons de travailleur de nuit ;
- le travail de nuit habituel ou régulier de nuit ;
- le travail exceptionnel de nuit.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1-14 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 1225-9, L. 3163-1 et L. 3163-2 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Nota

:

Décision n° 410738, 410801, 410936 du 18 septembre 2019 du Conseil d'État statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:410738.20190918

L'arrêté du 21 mars 2017 du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (NOR: ETST1709112A) est annulé en tant :

- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention du 17 décembre 1996, à l'exclusion des exceptions mentionnées du 1 au 3 de l'article 1<sup>er</sup> de cette convention ;

- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention du 28 novembre 1955 ;

- et qu'il procède à l'extension des articles 1.14.1, 4.2.1, 4.2.3 et 4.3.3 de la convention collective du 8 décembre 2015.

(1) L'article 1-14-1 est étendu sous réserve qu'il soit entendu comme renvoyant à un accord d'entreprise ou d'établissement le soin de négocier un accord sur le travail de nuit, lequel devra être conforme aux articles L. 3122-15 et L. 3122-1 (caractère exceptionnel de travail de nuit).

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les articles 1-14-2 et 1-14-3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-1 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les articles 1-14-2 et 1-14-3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-1 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.15

En vigueur étendu

Lorsque les conditions de travail (déplacement hors des locaux de l'entreprise ou de l'établissement) obligent les chauffeurs à prendre leur repas à l'extérieur, ils perçoivent une indemnité de repas au moins égale à 2,5 fois le minimum garanti par repas, dans les conditions et limite du barème fixé par l'URSSAF.

#### Article 1.16

En vigueur étendu

Pour les chauffeurs ayant 1 an de présence continue, la visite médicale prévue à l'article R. 221-10 du code de la route donne lieu :

- a) au remboursement du coût de la visite ainsi que du coût du déplacement ;
- b) à l'assimilation à du temps de travail effectif du temps nécessaire à cette visite (maintien du salaire de l'intéressé).

#### Article 1.17

En vigueur étendu

*Le bulletin de paie des salariés comportera, en sus des énumérations prévues à l'article R. 3243-3 du code du travail, au minimum (1) :*

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées (numéro SIRET) ;
- le code APE et l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- la qualification de l'intéressé ;
- la période de travail ;
- le nombre d'heures de travail (heures payées au taux normal, heures supplémentaires, complémentaires, ...), la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire pour les salariés rémunérés selon un forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures ou en jours ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire ;
- la nature et le montant des diverses primes ;
- les droits et solde de congés payés.

Il est recommandé aux entreprises, qui le veulent, de faire figurer le minimum conventionnel correspondant à la classification du salarié et le Smic en vigueur.

*En accord avec le salarié, le bulletin de paie peut être dématérialisé. (2)*

(1) Le premier alinéa de l'article 1-17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 1-17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3243-2 dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.18

En vigueur étendu

L'ancienneté est déterminée par le temps passé continu dans les différents établissements de l'entreprise, y compris en cas de temps partiel.

L'ancienneté ainsi définie sert au calcul de la prime d'ancienneté, des minima conventionnels et des indemnités conventionnelles de rupture.

Les congés et absences ci-dessous sont pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- l'absence à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- pour maladie (donnant lieu à indemnisation conventionnelle par l'employeur) ;
- congé de maternité ou d'adoption ;
- congé de paternité ;
- congés payés annuels ;
- congés spéciaux pour événements familiaux ;
- congé individuel de formation ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- congé de formation des jeunes travailleurs ;
- congé de présence parentale et congé parental d'éducation pour moitié ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé de solidarité familiale ;
- périodes non travaillées issues des contrats intermittents.

Si un salarié est licencié puis réengagé en application d'une priorité de réembauchage, la période antérieure à ce licenciement est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

#### Article 1.19

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

Avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, il est laissée la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien, afin notamment de préparer l'absence du (de la) salarié(e) et ses perspectives de retour.

En cas de changement d'emploi nécessité par son état de grossesse médicalement constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire de la catégorie d'emploi dans lequel elle était classée avant sa mutation.

Ce changement étant nécessité par l'état de l'intéressée, celle-ci, sauf accord contraire, reprendra après l'accouchement l'emploi qu'elle occupait antérieurement à sa grossesse.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera payé.

Il est précisé qu'à partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1 quart d'heure après et à sortir le soir 1 quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée.

Les salariés en congé de maternité ou d'adoption auront droit à un repos tel que défini par les textes légaux et réglementaires. Il est rappelé que le nombre de semaines ainsi fixé par les textes varie selon l'état pathologique de la femme enceinte, les conditions de l'accouchement, le nombre d'enfants (prématuré, naissances multiples...), ou sur demande de l'intéressé de réduire le congé prénatal.

Après 1 an de présence dans l'entreprise, la salariée bénéficie, pendant la durée du congé de maternité et au maximum pendant les durées fixées par la loi (tableau ci-dessous), du maintien de ses appointements, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale, du régime de la caisse de retraite et de prévoyance et des organismes dont les cotisations sont assurées au moins en partie par l'employeur.



	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
1re, 2e naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3e naissance et plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Après la reprise du travail, à l'issue du congé légal de maternité, et ce pendant une durée maximale de 1 an à partir de la naissance de l'enfant, les femmes allaitant disposeront à cet effet de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé comme si les intéressées avaient travaillé.

La salariée bénéficie d'une protection qui annule tout licenciement pendant toute la période de protection, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

Dans ce cas, le licenciement signifié antérieurement ne prend effet qu'à l'issue de la période de protection.

Si le licenciement n'a pas été notifié avant, il ne peut l'être qu'à l'issue de la période de suspension, y compris dans la période de 4 semaines suivant l'expiration dudit congé.

Il convient de rappeler que le congé de maternité ou d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- les droits ouverts au titre du compte personnel de formation ;
- la répartition de l'intéressement/participation.

Sur ce point, les entreprises sont tenues d'intégrer ces paramètres dans leurs accords ou avenants relatifs à l'intéressement/participation.

Par ailleurs, au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer, s'il y a lieu, le salaire de l'intéressé(e). Cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Également, l'employeur est tenu au plus tard dans le mois qui suit le retour du congé de maternité ou d'adoption d'organiser un entretien entre la salariée (ou le salarié) et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelles (notamment les besoins de formation professionnelle, y compris en termes d'évolution de carrière).

Le (la) salarié(e) doit retrouver son emploi antérieur ou un emploi similaire.

Enfin, le (ou la) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel sous réserve de respecter les conditions de fond et de forme prévues par les textes légaux et réglementaires.

#### Article 1.20

En vigueur étendu

En cas d'appel à la journée d'appel à la défense, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 journée, sur justificatif. L'employeur ne peut réduire la rémunération mensuelle du salarié ni décompter cette journée sur les congés payés annuels.

#### Article 1.21

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables (du lundi au samedi) par mois de travail accompli au cours de l'année de référence.

L'année de référence s'entend du 1er juin au 31 mai ou sur une période différente définie par accord collectif (par exemple, année calendaire...).

La durée totale du congé exigible au titre des 4 semaines et de la 5e semaine de congés ne peut excéder 30 jours ouvrables, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

Les droits à congés payés peuvent, après détermination des droits en jours ouvrables selon les règles indiquées ci-dessus, être gérés en période ouvrée, sans que ce mode de gestion ne puisse réduire ou affecter de quelque manière que ce soit les droits à congés du salarié selon les règles légales.

Les jours fériés légaux, sauf s'ils tombent un dimanche, s'ajoutent à ce décompte.

Les périodes assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé sont définies par les textes légaux et conventionnels.

Les périodes d'absence non assimilées à un temps de travail effectif ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une réduction des droits à congés plus que proportionnelle à la durée de ces absences.

Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément aux dispositions ci-dessus, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

S'ajoutent aux congés principaux :

- les congés pour événements familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels ;
- les congés pour fractionnement selon les dispositions légales, que la demande soit formulée par le salarié ou par l'employeur ;
- les congés conventionnels pour ancienneté.

Les salariés justifiant d'une ancienneté suffisante bénéficient d'un complément de congés payés, au 1er juin de chaque année, selon les modalités suivantes :

- 1 jour à compter de 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours à compter de 25 ans d'ancienneté ;
- 3 jours à compter de 30 ans d'ancienneté.

Ces jours seront pris en accord avec l'employeur.

En dehors de la période légale de prise des congés, ces congés ne donneront pas lieu à congés de fractionnement.

*Le (la) salarié(e), en cas de maternité, maladie/accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, ne perd pas ses droits à congés payés acquis et pourra en bénéficier après la période de référence, et ce quelle que soit la période retenue dans l'entreprise. (1)*

*Les femmes âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficieront de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, réduits à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. (2)*

(1) Le onzième alinéa de l'article 1-21-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail qui prévoit que les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.  
(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Le douzième alinéa de l'article 1-21-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

En vigueur étendu

L'employeur est tenu de donner les congés et le personnel de les prendre sans les utiliser à un travail rémunéré.

La période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après avis des représentants du personnel. Elle doit comprendre la période du 1er mai au 31 octobre.

Le congé principal (12 à 24 jours ouvrables) est attribué en une seule fois, sauf dispositions contraires arrêtées entre les parties.

La 5e semaine de congés est nécessairement prise séparément du congé principal, sauf accord des parties.

Elle est prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés. À défaut d'accord, la 5e semaine de congés payés est prise en une seule fois pendant la période légale (du 1er novembre au 31 mars) ou en dehors.

Dans ce dernier cas, la 5e semaine ne donne pas droit à des congés supplémentaires de fractionnement.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, en accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

*En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur, compte tenu des nécessités du service.*

*Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.*

*L'employeur fixe à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans la même entreprise.*

*Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires. (1)*

*L'ordre des départs et des retours est porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 1er mars et au plus tard le 1er avril. Les dates prévues pour le retour devront être respectées.(2)*

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés après accord ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

En cas de modification ou d'annulation par l'employeur des départs des congés après le délai cité au-dessus, l'entreprise prend alors en charge, sur justificatif, les frais engagés par le salarié pour ces congés (acompte ou arrhes de location et/ou transport).

Des dispositions dérogatoires particulières peuvent être prévues dans les entreprises, afin de faciliter le départ en congé des salariés étrangers.

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, sur leur demande, d'un congé sans solde pour le complément à la durée du congé annuel par la présente convention du congé rémunéré auquel ils ont droit.

(1) Les huitième, neuvième, dixième et onzième alinéas de l'article 1-21-2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-16 (1°) du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Le douzième alinéa de l'article 1-21-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3141-6 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

*Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence. (1)*

En cas de fermeture de l'entreprise pendant une durée dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables excédant cette durée de verser aux salariés une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas de fermeture pendant la durée normale de congés payés, les salariés qui n'ont pas acquis un droit aux congés de durée égale à celle de la fermeture de leur entreprise peuvent bénéficier, sous conditions et sur leur demande, d'une aide financière pour congés non payés versée par Pôle emploi.

Le montant de l'aide est calculé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise, des droits à congés payés éventuellement acquis et des allocations pour privation partielle d'emploi éventuellement perçues.

Il est rappelé qu'il est également possible pour l'employeur d'accorder aux salariés des congés par anticipation.

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

(1) Le premier alinéa de l'article 1-21-4 est étendu sous réserve de l'application de ces dispositions aux moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.22

En vigueur étendu

Tout membre du personnel occupant habituellement un emploi déterminé et travaillant provisoirement à un emploi dont la rémunération est moins élevée conserve les appointements de son emploi habituel.

Le salarié appelé à assurer, pendant une période ininterrompue au moins égale à 1 mois, l'intégralité d'un emploi dont la rémunération minimale conventionnelle est plus élevée que sa rémunération minimale conventionnelle perçue, au moins, une prime mensuelle égale à la moitié du différentiel précité pendant un maximum de 3 mois, sans pouvoir excéder le salaire réel de base du salarié remplacé.

Les parties sont incitées à négocier une prime de fonction complémentaire, adaptée aux circonstances du remplacement.

Au-delà de 3 mois, la prime sera égale à la totalité de la différence.

(1) L'article 1-22 est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des dispositions des articles L. 2261-22 (10°), L. 2271-1 (8°) et L. 3221-2 du code du travail dans l'hypothèse où le salarié remplaçant effectuerait l'intégralité des fonctions le plaçant dans une situation identique à celle du salarié remplacé, à ancienneté égale.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.23

En vigueur étendu

Les parties reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle et recommandent qu'elle soit facilitée au maximum en usant de toutes les mesures prévues par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Si un salarié désire suivre des cours de perfectionnement ou de promotion entrant dans l'activité de la profession, toutes facilités lui seront accordées par l'employeur.

Au cas où les cours seraient dispensés pendant les heures de travail, l'employeur en assurera la rémunération sous réserve de remboursement dans les conditions prévues par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

#### Article 1.24

En vigueur étendu

La procédure de licenciement pour motif économique est régie par les textes réglementaires en vigueur ainsi que par la jurisprudence.

Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements de salariés autres que le personnel de renfort engagé comme tel, l'employeur devra consulter le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à atténuer les inconvénients, par exemple : réduction d'horaires, repos par roulement, reclassement, etc., ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectif.

Si, en dernier ressort, il doit être procédé à des licenciements pour motif économique, l'ordre des licenciements, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur avisera les intéressés dès qu'une décision définitive sera prise à leur égard, éventuellement sans attendre les délais légaux dans le souci de faciliter leur reclassement.

Lorsqu'un salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique a trouvé un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il ne sera pas tenu à l'accomplissement du temps restant à courir et les parties renonceront réciproquement au reliquat de préavis ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante. Le temps de préavis non exécuté ne sera pas rémunéré. Le contrat de travail prendra alors fin au moment où le salarié quittera effectivement l'entreprise et recevra, de ce fait, un certificat de travail.

#### Article 1.25

En vigueur étendu

Le certificat de travail est quérable : tout salarié recevra, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom, l'adresse et la signature de l'employeur, le nom, l'adresse et la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi occupé ou, en cas d'emploi dans différents postes successifs, la liste de ces emplois et la période de travail effectuée dans chaque emploi, le nombre d'heures de DIF non utilisées et la somme correspondant à ce solde ainsi que le nom de l'OPCA auquel se rattache l'entreprise.

Ce certificat de travail doit également mentionner le lieu et la date de délivrance.

Le solde de tout compte est mis à la disposition du salarié dans un délai raisonnable et, au maximum 1 mois après la rupture, un reçu pour solde de tout compte répondant aux conditions fixées à l'article L. 1234-20 du code du travail.

#### Article 1.26

En vigueur étendu

Un comité d'hygiène et de sécurité doit être constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel exercent, à titre suppléatif, les attributions dévolues au CHSCT et seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

La composition du CHSCT est déterminée selon les modalités visées aux articles L. 4613-1, L. 4613-2, L. 4614-1, R. 4613-1, R. 4613-2 et R. 4614-1 du code du travail.

L'employeur (ou son représentant) en assure la présidence.

Le secrétaire du CHSCT est désigné parmi les représentants du personnel conformément à l'article R. 4614-1 du code du travail.

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le secrétaire et le président du CHSCT.

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et, en particulier, les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre ou à la demande motivée de deux membres, ou à la suite de tout accident ayant entraîné des conséquences graves.

*Le refus par le personnel des prescriptions légales concernant les services médicaux du travail, notamment en ce qui concerne la visite médicale à l'embauchage, entraîne la rupture du contrat de travail. (1)*

#### Douches

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes réglementaires en vigueur.

L'entreprise prendra les mesures nécessaires afin d'assurer le respect des dispositions réglementaires en vigueur en matière d'eau potable, de cabinets d'aisances, de vestiaires et de lavabos pour les hommes et les femmes de manière séparée.

(1) Le troisième alinéa de l'article 1-26 est exclu de l'extension comme étant contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409 ; Cass. soc., 5 janvier 2000, n° 97-45.326 ; Cass. soc., 29 novembre 2006, n° 04-47.302 ; Cass. soc., 28 octobre 2009, n° 08-42.748).  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 1.27

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être une cause de restriction des avantages acquis par les travailleurs, individuellement ou collectivement, dans l'entreprise qui les emploie. Ses clauses se substitueront à celles, moins avantageuses, existantes et de même nature.

#### Article 1.28

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'une couverture obligatoire de prévoyance et frais de santé dont les garanties et les taux seront définis et signés par les partenaires sociaux de la branche dans un délai maximum de 2 ans.

### **Titre II Dispositions spécifiques aux ouvriers-employés et aux agents de maîtrise**

#### Article 2.1

En vigueur étendu

#### Article 2.1.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 2.1.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2.2

En vigueur non étendu

Un salaire minimum conventionnel mensuel, correspondant à la durée légale du travail, est déterminé par catégorie professionnelle (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise), chaque année dans le cadre des négociations salariales.

Les salaires minima conventionnels mensuels sont déterminés à partir de deux paramètres fixés par négociation de branche : une valeur du point et une valeur de la partie fixe.

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés ainsi : (coefficient hiérarchique x valeur du point) + partie fixe.

La grille des salaires minima conventionnels mensuels a pour objet de vérifier que le salaire réel mensuel perçu effectivement par le salarié n'est pas inférieur au minimum conventionnel correspondant à sa classification.

Il est rappelé que le salaire réel ne saurait être inférieur à la valeur du Smic en vigueur.

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situations, notamment de rémunérations, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes et, le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger, voire de supprimer les disparités.

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2019

Ouvriers et employés - Techniciens - Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

Pf = 959 €.

Coefficient 170 :

Pf = 948 € ;

Vp = 3,444 €.

Autres coefficients :

Pf = 926 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minimaux conventionnels
I	165	1 527,26
	170	1 533,48
II	180	1 545,92
	195	1 597,58
	210	1 649,24
III	225	1 700,90
	245	1 769,78
	250	1 787,00
IV	270	1 855,88
	290	1 924,76
	310	1 993,64
V	330	2 062,52
	350	2 131,40

Article 2.3

En vigueur étendu

Article 2.3.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2.3.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2.3.3

\*\*

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2.4

En vigueur étendu

Article 2.4.1

En vigueur étendu

Afin de tenir compte de la pratique réelle des entreprises en matière de classification, le coefficient 150 du niveau I de la grille de classification est supprimé.

En conséquence, le personnel classé, au 19 décembre 2006, au coefficient 150 doit respectivement être positionné au coefficient 165 du niveau I de la grille de classification.

Le bilan de l'incidence de la suppression du coefficient 150 du niveau I de la grille de classification figure dans le rapport de branche annuel.

Article 2.4.2

En vigueur étendu

Pour l'appartenance au régime de retraite de l'AGIRC, peuvent relever de l'article 36, annexe I, de la convention collective nationale du 14 mars 1947 les salariés classés à partir du niveau IV, échelon A (coefficient 250), jusqu'au niveau V, échelon C (coefficient 350).

Sont visés les collaborateurs techniciens, agents de maîtrise et employés.

Article 2.4.3

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Le classement des fonctions se fait dans le cadre des niveaux suivants :

Niveau I

À partir de consignes simples et détaillées, exécution de travaux caractérisés par leur simplicité, leur répétitivité et leur analogie conformément à des procédures indiquées, ne nécessitant que peu ou pas d'expérience professionnelle.

Niveau II

À partir d'instructions de travail précises indiquant les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations enchaînées de façon cohérente ;
- soit par des opérations caractérisées par leur complexité ou leur diversité.

Possibilité d'initiatives limitées pour l'exécution de ces travaux dans le cadre des instructions reçues, avec obligation de rendre compte.

Niveau III

À partir d'instructions précises et détaillées sur le mode opératoire et connaissance prise des objectifs à atteindre, exécution d'activités variées, complexes qui supposent la maîtrise technique des travaux confiés. Les travaux exécutés s'accomplissent avec une certaine autonomie et impliquent la supervision, la coordination de collègues (sous l'autorité et la responsabilité d'un agent de maîtrise ou d'un cadre) et des responsabilités simples.

Niveau IV

À partir d'instructions générales précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble sur des méthodes connues ou indiquées tout en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens et sur la succession des étapes, la fonction implique selon les cas :

- soit l'exécution de travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ;
- soit la responsabilité technique et hiérarchique du travail réalisé par des personnels de qualification inférieure.

Niveau V

À partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagné si nécessaire d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux :

- exécution, coordination et contrôle d'un ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent la combinaison de données observées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités ;
- la fonction implique, selon les cas, une responsabilité technique et/ou d'encadrement de personnels de qualification moindre. Elle implique également des responsabilités définies et mises en œuvre sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise ou d'établissement.

En vigueur étendu

Les salariés à classer sont répartis entre deux catégories :

- ouvriers(ères) et employé(e)s (coefficient 165 à 245) ;
- technicien(ne)s-agents de maîtrise (coefficient 250 à 350).

Il est précisé que l'échelon A constitue le seuil initial et minimal à chaque niveau de classification.

La classification ou le passage au niveau supérieur résulte de la prise en considération de critères classants appliqués à la fonction analysée :

- type d'activité : ensemble des tâches confiées au collaborateur ;
- compétences, connaissances, formation et/ou expérience requises pour l'exercice de la fonction dans le niveau d'exigence (il est bien précisé que c'est le niveau requis par le poste et non le diplôme en soi qui détermine le niveau. Exemple : un bac + 5 exerçant une fonction de chauffeur sera classé en III et non en V ou en VI).

L'évolution se fait par acquisition de connaissances (diplôme) et de pratique soit dans l'entreprise (VAE...), soit par la formation professionnelle (CQP...) ;

- autonomie et initiative : part de liberté dans l'action, faculté d'exercer ou non des choix sur les actions et/ou sur les moyens à mettre en œuvre ;
- étendue des responsabilités dans la fonction : capacité à prendre des décisions, à être garant de ses actes professionnels, des biens confiés, du personnel dont il est chargé, de la sécurité, du respect de l'environnement... ;
- relations internes et externes : communication ascendante et descendante, représentation et négociation vis-à-vis de l'extérieur.

Catégorie	OE					TAM
	I	II	III	IV	V	
<b>Niveau</b>						
Types d'activités						
- simples	1					
- qualifiées		2				
- complexes et variées			3			
- très complexes, réflexion prospective				4		
- très complexes et polyvalentes, implication dans la direction de l'agence					5	
Compétences, formation, connaissances, expérience requises						
Lire, écrire, compter	1					
- aptitudes reconnues (Caces, BEP, bac débutant...) et/ou connaissances et maîtrise des techniques de base		2				
- permis (PL...) ou diplôme supérieur applicable débutant (BTS, DUT...) et/ou expérience et bonne maîtrise des connaissances et des techniques d'exécution			3			
- diplôme supérieur applicable débutant (maîtrise et plus) et/ou expérience et maîtrise permettant l'autonomie				4		
- diplôme professionnel supérieur et/ou expérience et compétences de haut niveau permettant l'autonomie et la prise en charge des travaux les plus complexes					5	
Autonomie, initiative						
- exécution d'instructions simples	1					
- exécution d'instructions avec initiative pour adapter de petits aménagements, obligation de rendre compte		2				
- exécution d'instructions complexes avec initiative, peut décider de l'ordre d'exécution des tâches et d'actions correctives, contrôle hiérarchique ponctuel lié à l'avancement du travail			3			
- larges initiatives continues, choix du processus opératoire, contrôle hiérarchique de bonne fin				4		

- large autonomie et initiatives dans un cadre complexe afin d'atteindre but et résultat attendus, choix des moyens d'action, contrôle hiérarchique de bonne fin					5
<b>Responsabilités</b>					
- soi-même	1				
- travaux techniques	2				
- maîtrise technique et/ou supervision (coordination...)		3			
- exécution de tâches complexes et/ou encadrement d'équipe			4		
- encadrement et organisation de tâches complexes				5	
<b>Implications dans les relations</b>					
- internes : limitées aux relations dans l'équipe, collatérales et ascendantes : rendre compte ; externes : limitées	1				
- internes et externes : régulières et informatives (collatérales et ascendantes essentiellement)	2				
- internes : régulières et fonctionnelles (collatérales et ascendantes, ponctuellement descendantes) ; externes : régulières dans le cadre de la fonction, pouvant engager l'agence		3			
- internes : nécessaires au processus de décision et/ou d'encadrement (ascendantes et descendantes) ; externes : négociation et représentation de l'agence			4		
- internes : participative aux décisions d'organisation et/ou d'encadrement et/ou de stratégie de l'agence (ascendantes et descendantes) ; externes : impliquantes				5	
<b>Total</b>					

Le classement minimum résulte du total des critères :

- < 9 : niveau I ;
- = 9 < 14 : niveau II ;
- = 14 < 19 : niveau III ;
- = 19 < 24 : niveau IV ;
- = 24 : niveau V.

En vigueur étendu

Pour les ouvriers et les employés, les techniciens et agents de maîtrise classés dans les niveaux de qualification I à V, la progression dans chaque niveau est matérialisée par des échelons.

Elle est réalisée selon les critères suivants, concrétisés par la pratique, l'expérience, la compétence dans le niveau :

- échelon A : pratique, expérience et compétences de base ;
- échelon B : pratique, expérience et compétences qualifiées.

La pratique qualifiée résulte de la capacité du salarié à exercer de manière autonome l'ensemble des tâches et responsabilités confiées relevant du niveau considéré ;

- échelon C : pratique, expérience et compétences confirmées.

La pratique confirmée résulte de la connaissance et de l'expérience du salarié de la totalité des tâches et responsabilités relevant de sa fonction et du niveau dans la totalité du cycle annuel, utiliser cet acquis dans l'ensemble des situations rencontrées (un des critères peut être la polyvalence, qui s'entend de l'exercice de plusieurs métiers ou fonctions). Cette expérience permet notamment de confier des missions de tutorat et de formation des débutants dans le même niveau ou à un niveau inférieur (il est entendu qu'un salarié d'un niveau supérieur a de fait les compétences, pratique et expérience confirmées lui permettant de tutorer ou de former un débutant de niveau inférieur (ex. : un IIIA par rapport à un IIA).

#### A. - Ouvriers et employés (coefficients 165 à 245)

Niveau	Logistique	Commerce	Administration, gestion, informatique	Services techniques et entretien	Production
I	Employé	Employé	Employé	Employé de ménage	
			Standardiste		
II	Cariste-magasinier	Commercial(e) (banque, LS, expo...)	Standardiste accueil	Ouvrier d'entretien (mécanicien, menuisier, électricien...)	Ouvrier de production opérateur
	Magasinier	Vendeur			
	Cariste				
	Magasinier-vendeur				
	Préparateur de commandes	Marchandiseur	Administratif(ve)		
	Réceptionnaire		Aide-comptable		
	Chauffeur-livreur VL	Assistant	Assistant		
III	Cariste-magasinier	Commercial(e)	Secrétaire	Technicien d'entretien (mécanicien, menuisier, électricien...)	Technicien de production
	Magasinier	Agent technico-commercial	Administratif(ve)		
	Magasinier-vendeur	Vendeur			
		Conseiller de vente			
	Préparateur de commandes	Marchandiseur	Caissier		
	Réceptionnaire		Comptable		
	Approvisionnement				
	Gestionnaire	Gestionnaire de rayons	Gestionnaire	Gestionnaire	
	Assistant	Assistant	Assistant		
	Chauffeur-livreur PL		Technicien informatique		

#### B. - Techniciens et agents de maîtrise (coefficients 250 à 350)

Niveau	Logistique	Commerce	Administration, gestion, informatique	Services techniques et entretien	Production
--------	------------	----------	---------------------------------------	----------------------------------	------------

	Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements de la réception...	Responsable	Responsable	Responsable	Responsable
IV		Commercial	Agent administratif	Conducteur de travaux	
		Agent technico-commercial	Comptable		
		Conseiller de vente	Secrétaire de direction		
			Technicien informatique	Technicien	Technicien
	Logisticien	Marchandiseur	Contrôleur de gestion	Coordinateur	Coordinateur
	Coordinateur	Acheteur	Coordinateur	Gestionnaire	Gestionnaire
	Gestionnaire	Coordinateur	Gestionnaire		
		Gestionnaire			
	Assistant	Assistant	Assistant	Assistant	Assistant
V	Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements de la réception...	Chef d'agence (< 10 salariés)	Chef de service	Chef de service	Chef de service
		Adjoint chef d'agence	Responsable...	Responsable...	Responsable...
		Chef de service		Conducteur de travaux	
		Responsable de produits			
		Responsable de magasin			
		Commercial	Agent administratif	Technicien	Technicien
		Agent technico-commercial	Comptable		
		Conseiller de vente	Secrétaire de direction		
			Contrôleur de gestion		
	Logisticien	Marchandiseur	Technicien informatique	Coordinateur	Coordinateur
	Coordinateur	Coordinateur	Coordinateur	Gestionnaire	Gestionnaire
	Gestionnaire	Gestionnaire	Gestionnaire		
	Assistant(e)	Acheteur	Assistant(e)		
		Assistant(e)			

#### A. - Ouvriers-employés

L'ensemble des descriptions de fonctions ci-dessous correspond au générique de chaque fonction et inclut toutes les tâches de nature équivalente (notamment au regard des critères classants).

Des tâches et responsabilités complémentaires peuvent être confiées.

La définition d'une fonction peut être identique selon les niveaux, lesquels sont différenciés par les critères classants (compétences, expérience, autonomie...).

##### Niveau I, échelon A, coefficient 165

À partir de consignes simples et détaillées, exécution de travaux caractérisés par leur simplicité, leur répétitivité et leur analogie conformément à des procédures indiquées, ne nécessitant que peu ou pas d'expérience professionnelle.

##### a) Filière logistique

Employé : employé(e) qui réceptionne, délivre la marchandise. Il établit les documents administratifs correspondants. Il renseigne sommairement la clientèle sur les produits dans la limite de sa fonction. Il peut être appelé à utiliser un engin de manutention non motorisé.

##### b) Filière commerce

Employé : employé(e) capable d'exécuter des travaux simples (accueil de la clientèle et éventuellement orientation de celle-ci vers des personnels plus expérimentés), en se conformant aux directives reçues.

##### c) Filière administration-gestion-informatique

Employé : employé(e) capable d'exécuter des travaux simples dans le domaine administratif, en se conformant aux directives reçues.

Standardiste : employé(e) chargé(e) d'émettre ou de recevoir des communications téléphonées. Utilise en outre tous les moyens de communication mis à sa disposition. Peut être appelé(e) à exécuter différents travaux simples.

##### d) Filière entretien et services techniques

Employé de ménage : employé(e) capable d'exécuter des travaux simples de ménage conformément aux directives reçues.

##### Niveau II, échelons A-B-C, coefficients 170, 180 et 195

À partir d'instructions de travail précises indiquant les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations enchaînées de façon cohérente ;
- soit par des opérations caractérisées par leur complexité ou leur diversité.

Possibilité d'initiatives limitées pour l'exécution de ces travaux dans le cadre des instructions reçues, avec obligation de rendre compte.

##### a) Filière logistique

Cariste-magasinier : magasinier qui procède avec un engin de manutention au chargement, au stockage et au déchargement des produits sur l'indication de son supérieur hiérarchique.

Il réceptionne et contrôle les marchandises, les met en stock.

Il prépare les commandes des clients et leur délivre les matériaux.

Il rédige tous documents correspondants dans le respect des procédures.

Il doit être muni de l'autorisation réglementaire de conduite délivrée par l'employeur conformément aux textes en vigueur et veiller particulièrement aux règles de sécurité. Il accueille les clients et transporteurs et s'assure qu'ils respectent les règles d'hygiène et de sécurité.

Il procède à l'entretien et aux opérations de vérification journalière de son engin suivant les prescriptions du constructeur.

Il compte la marchandise manutentionnée par lui et participe activement aux opérations d'inventaire et de contrôle et à la gestion des stocks.

Il gère la propreté, le rangement, le tri des déchets.

Il peut donner des conseils techniques et commerciaux, participer au parachèvement des produits et être habilité à la scie à panneaux, veiller aux ruptures et aux réapprovisionnements des stocks, se voir confier le suivi de la gestion de gammes de produits...

Magasinier : ne possède pas l'habilitation cariste.

Préparateur de commandes/réceptionnaire : cariste-magasinier spécialisé.

Chauffeur-livreur VL : il conduit des véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes, dans le respect des règles de sécurité routière et de conduite économique. Il exécute les opérations suivantes en fonction du programme établi par un responsable :

- enlèvement des marchandises en usine, chez les fournisseurs, dans les magasins, dans les dépôts ;
- livraison, contrôle des marchandises sur les chantiers, chez les clients.

Il est responsable dans tous les cas de la reconnaissance de la marchandise, de la signature des documents relatifs au transport (bons, chronotachygraphe...), de la composition et de l'arrimage de son chargement. Il participe, si besoin est, au chargement et au déchargement de son véhicule.

Dans le cas de vente au comptant, il procède à l'encaissement de la facture.

Il assure journalièrement la propreté, l'entretien et les vérifications de son véhicule suivant les prescriptions du constructeur ; il vérifie, à la mise en route, l'état de marche du véhicule (eau, huile, carburant, pneus...). Il signale à son responsable les anomalies constatées. Il remplit les documents de bord réglementaires.

Il représente commercialement l'entreprise sur les chantiers.

b) Filière commerce

Commercial vendeur : employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues et dans le respect de sa délégation, des travaux d'ordre commercial :

- accueille le client (physique, téléphonique, télématique) ;
- identifie ses besoins, apporte des conseils, propose des produits complémentaires, établit des devis... ;
- négocie et vend à crédit (gère les encours) et/ou au comptant (encaisse) dans le respect des tarifs et politiques... ;
- enregistre les commandes et les transmet aux acheteurs, gère les fichiers clientèle en liaison avec les services administratifs et les ATC, en se préoccupant des délais et de la logistique ;
- participe globalement à l'animation commerciale ;
- maîtrise le système d'information et procède à toutes saisies ;
- peut participer à la gestion de gammes de produits, à la gestion des stocks, aux approvisionnements, au règlement des litiges, à la gestion des transports et de la cour... ;
- gère la documentation technique ;
- peut se spécialiser : banque, LS, expo, produit...

Assistant : employé commercial spécialisé dans les tâches connexes au commerce : logistique, métrage et devis, crédit...

Marchandiseur : employé chargé de la tenue commerciale des surfaces de vente : présentation, facing, étiquetage, expositions et têtes de gondole...

c) Filière administration-gestion-informatique

Standardiste accueil : il exerce les fonctions de standardiste mais est amené(e), de plus, à assumer des fonctions d'accueil auprès des clients et visiteurs de l'entreprise.

Administratif : employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif et de secrétariat, dans quelque service que ce soit.

Caissier : employé(e) chargé(e) en permanence des opérations d'encaissement ; est responsable de sa caisse.

Aide-comptable : employé(e) ayant des notions comptables lui permettant de tenir par tous moyens les journaux auxiliaires, d'établir, d'ajuster les balances, de tenir, d'arrêter et de surveiller les comptes.

Assistant : employé(e) administratif(ve) en charge d'opérations connexes et spécialisées en matière administrative, de gestion, d'informatique (de saisie...).

d) Filière entretien et services techniques

Ouvrier d'entretien : employé(e) chargé(e) de l'entretien des bâtiments et/ou du matériel, des aménagements... Il exécute des tâches diverses et variées selon des directives données.

Il peut être spécialisé (mécanicien, menuisier, électricien...).

e) Filière production

Ouvrier de production : BPE, scie (placage de champs...), presse à agglos...

Niveau III, échelons A-B-C, coefficients 210, 225 et 245

À partir d'instructions précises et détaillées sur le mode opératoire et connaissance prise des objectifs à atteindre, exécution d'activités variées, complexes. Les travaux exécutés sous le contrôle d'un agent de maîtrise peuvent parfois s'accomplir avec une certaine autonomie et avec la supervision du travail de collègues moins expérimentés ou de travaux techniques.

a) Filière logistique

Cariste-magasinier-préparateur-réceptionnaire : idem niveau II, avec plus d'expérience, d'autonomie et de responsabilités de supervision ou techniques.

Magasinier-vendeur : il exerce les fonctions de magasinier, avec une bonne connaissance des produits de la gamme dont il a la charge. Il conclut des ventes. Il maîtrise les outils informatiques de base.

Approvisionneur : en charge des opérations de gestion de stocks, des propositions de passation de commandes auprès des fournisseurs, des opérations logistiques liées, du contrôle de réception, des opérations informatiques et procédurales liées (saisie...).

Chauffeur-livreur VL : même définition qu'au niveau II, avec l'expérience et la maîtrise complète des diverses tâches de son poste.

Chauffeur-livreur PL : il conduit des poids lourds exigeant le permis C ou E.

Il est titulaire de la FIMO et tient sa FCOS et ses permis à jour.

Il conduit un poids lourd, éventuellement équipé d'une grue de déchargement s'il en a l'habilitation, dans le respect de la réglementation et des règles de sécurité sur route et sur chantier (pour l'appréciation desquelles il a délégation de pouvoir).

Il exécute les mêmes opérations que le chauffeur-livreur VL.

b) Filière commerce

Commercial, vendeur, conseiller de vente : idem niveau II + il élabore les études et offres de prix. Il négocie avec les fournisseurs et les clients les affaires courantes.

Il organise l'approvisionnement des chantiers clients. Il assure le suivi des commandes clients (enlèvement, livraison, réclamation et litige éventuel...).

Gestionnaire de rayons : employé(e) chargé(e) d'assurer la tenue des rayons (ou linéaires) qui lui ont été confiés dans un LS. Il veille à l'approvisionnement, à l'étiquetage, à la tenue des produits en rayon. Il renseigne et conseille la clientèle...

Agent technico-commercial : débutant, il (elle) est chargé(e) d'une clientèle qu'il visite, prospecte, développe (en chiffre et en marge) ou accueille, sur instruction de son supérieur hiérarchique et dans le respect de la politique commerciale. Il représente l'entreprise.

Il connaît les produits qu'il doit vendre et remet des offres de prix. Il négocie et conclut des ventes.



Il assure l'intermédiaire entre le client et le fournisseur (prescription, soumission appels d'offres, offre produits et prix adaptés, expertise technique, règlement des litiges...).

Il peut participer à l'ouverture des comptes à crédit, aux négociations avec les fournisseurs, au recouvrement de créances...

Il veille au lien avec les commerciaux sédentaires et au suivi administratif...

Il respecte les règles de sécurité routière et de conduite économique.

Assistant : employé(e) commercial(e) spécialisé(e) dans les tâches connexes au commerce : logistique, métrage et devis, crédit...

Marchandiseur : employé(e) chargé(e) de la tenue commerciale des surfaces de vente : présentation, facing, étiquetage, expositions et têtes de gondole...

c) Filière administration, gestion, informatique

Secrétaire : employé(e) ayant une expérience professionnelle de sténodactylo confirmée, capable de tenir le secrétariat de l'employeur ou d'un chef de service.

Administratif : employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif et de secrétariat, dans quelque service que ce soit.

Il (elle) possède une meilleure connaissance des circuits administratifs et des procédures en vigueur dans l'entreprise.

Il (elle) maîtrise l'informatique (logiciels courants et spécifiques).

Caissier : employé(e) ayant la responsabilité des espèces en caisse. Il (elle) encaisse et effectue tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, comptabilise les écritures correspondantes.

Comptable : employé(e) capable de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières. Il (elle) les assemble pour pouvoir en tirer des balances, des statistiques et des prévisions de trésorerie. Il (elle) est capable d'établir les prix de revient.

Il (elle) maîtrise l'informatique.

Il (elle) peut être spécialisé(e).

Assistant : employé(e) administratif(ve) en charge d'opérations connexes et spécialisées en matière administrative, de gestion, d'informatique (saisie, pupitrage...).

d) Filière entretien et services techniques

Technicien d'entretien : employé(e) chargé(e) de l'entretien et de l'aménagement des locaux, de la réparation et du dépannage des véhicules et des engins de manutention, avec une plus grande compétence et une meilleure maîtrise technique.

Il (elle) peut être spécialisé(e).

e) Filière production

Technicien de production.

Toutes filières :

Responsable : employé(e) chargé(e), sous l'autorité d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, de la supervision, de l'organisation, voire de l'encadrement d'une petite équipe (ex. : cariste-magasinier faisant fonction de responsable de la cour dans une équipe inférieure à cinq collaborateurs, lui compris).

Gestionnaire : employé(e) ou technicien(ne) chargé(e), sous l'autorité d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, d'une responsabilité technique de gestion dans un service (ex. : approvisionnement).

#### B. - Techniciens et agents de maîtrise

Niveau IV, échelons A-B-C, coefficients 250, 270 et 290

À partir d'instructions générales précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble sur des méthodes connues ou indiquées, tout en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens et sur la succession des étapes.

La fonction implique selon les cas :

- soit l'exécution de travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ;
- soit la responsabilité technique et hiérarchique du travail réalisé par des personnels de qualification moindre.

C'est l'échelon des techniciens supérieurs.

a) Filière logistique

Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements : responsable de l'organisation, de la coordination et de l'exécution des divers travaux confiés au personnel placé sous ses ordres. Il est chargé en outre du bon emploi des engins et matériels mis à sa disposition. Il veille au respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Responsable des tâches relevant de sa spécialité et des responsabilités qui lui sont confiées...

Relais managérial entre son chef et ses équipes (peut recevoir délégation de pouvoir limitée). Anime les équipes...

b) Filière commerce

ATC : idem niveau III en plus expérimenté.

Il se voit confier plus de responsabilités car il possède plus de connaissances techniques, commerciales et technologiques de la gamme des produits qu'il vend.

Commercial : idem niveau III en plus expérimenté.

Il se voit confier plus de responsabilités car il possède plus de connaissances techniques, commerciales et technologiques de la gamme des produits qu'il vend.

Il peut se voir confier la responsabilité de la banque.

Assistant : employé(e) commercial(e) spécialisé(e) dans les tâches connexes au commerce : commercial, achats, logistique, métrage et devis, crédit, marketing...

Marchandiseur : idem niveau II en plus expérimenté.

Acheteur : chargé(e) de la gestion de gammes de produits, de participer à la négociation avec les fournisseurs, de gérer les commandes et toutes tâches liées aux approvisionnements (logistique, intermédiaires, démarches import, informatique...).

Responsable expo de LS : technicien(ne) supérieur(e) responsable de la tenue, de l'approvisionnement, des ventes et de la gestion du magasin ou de l'expo qui lui est confiée et de l'animation de son équipe.

Relais managérial entre son chef et son équipe.

c) Filière administration, gestion, informatique

Secrétaire de direction : elle (il) connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise.

Elle (il) assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur, prépare les éléments de travail et rédige la correspondance sur indications sommaires. Elle (il) est capable de prendre des initiatives et des responsabilités.

Agent administratif : technicien(ne) capable d'exercer, sous la direction d'un chef de service ou du chef d'entreprise, certaines fonctions administratives, comportant initiative et responsabilité.

Comptable : technicien capable :

- soit de tenir la comptabilité complète d'une entreprise de moyenne importance jusqu'à l'établissement du bilan, de la paie et des déclarations fiscales et sociales sans l'aide extérieure constante d'un expert-comptable ;

- soit de diriger une section de la comptabilité de l'entreprise et de coordonner les travaux du personnel comptable éventuellement placé sous ses ordres ; - soit d'assurer la surveillance du crédit client, de la trésorerie et le suivi budgétaire.

Peut être spécialisé (comptabilité générale, trésorerie, fournisseurs, clients...).

Contrôleur de gestion : technicien(ne) en charge d'encadrer les procédures, de contrôler leur application, de faire le relais entre administratifs et exploitants, de former les administratifs...

Assure le bon fonctionnement et la fiabilité du traitement de l'information.

Assure le contrôle budgétaire et ses analyses.

Assure toutes les tâches de gestion et d'organisation confiées (préparation inventaires...).

Technicien informatique : technicien(ne) qui, à partir du dossier d'analyse, assure l'écriture, la mise au point et la maintenance des programmes qui lui sont confiés. Il travaille en liaison avec l'analyste programmeur, le responsable d'exploitation et le programmeur du système.

Assistant : technicien(ne) en charge de fonctions supports spécialisées (exemple : RH, marketing, juriste...).

d) Filière entretien

Responsable d'entretien : technicien(ne) supérieur(e) responsable de l'organisation et de la bonne exécution des travaux d'entretien qui lui sont confiés, en particulier matériel de transport, de manutention, bâtiment, stockage.

Il (elle) veille au respect des consignes de sécurité.

Conducteur de travaux : en charge du suivi des travaux de construction, d'aménagement et d'entretien du parc immobilier.

Toutes filières :

Responsable chef de service, coordinateur gestionnaire : chargé(e) de l'encadrement d'un service, sous la responsabilité d'un cadre.

Article 2.5

En vigueur étendu

Article 2.5.1

En vigueur étendu

a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident de trajet dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Le salarié reçoit une indemnité dont la durée et le taux sont définis au tableau ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise	Maladie/accident de trajet	
	Durée	Taux
Du 1er jour de la 2e année au dernier jour de la 6e année	60 jours	100 %
Du 1er jour de la 7e année au dernier jour de la 11e année	90 jours	100 %
Du 1er jour de la 12e année au dernier jour de la 21e année	120 jours	100 %
À partir du 1er jour de la 22e année	120 jours	100 %
	+ 60 jours	66,66 %

Sous réserve d'un droit local spécifique, lors de chaque arrêt de travail ouvrant droit à indemnisation selon les modalités des paragraphes suivants, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 3e jour d'absence (soit à l'issue d'un délai de carence de 2 jours).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

b) Pour le calcul du nombre de jours indemnisables au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de la maladie et de l'accident, y compris accident du travail et maladie professionnelle, durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie au tableau de l'alinéa 1.

En cas de maladie survenant pendant la période de congés payés, celle-ci ne peut modifier les dates fixées et le salarié ne peut prétendre obtenir une prolongation de son congé. L'indemnisation complémentaire assurée par l'employeur, ne se cumulant pas avec l'indemnité de congés payés, n'est donc pas due pendant cette période.

c) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette (heures supplémentaires comprises) que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à la présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être servies intégralement ;

- des régimes complémentaires de prévoyance ;

- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas, les appointements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. À défaut, le versement des indemnités est suspendu.

d) Dans le cas où le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie est attribuée dans les conditions prévues ci-dessus elle cesse en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

e) Il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap. L'employeur pourra toutefois rompre le contrat de travail en cas d'absence entraînant la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de pourvoir durablement au remplacement du salarié, lorsque ses droits aux indemnités d'arrêt prévues ci-dessus auront été épuisés.

Cette garantie d'emploi n'est pas applicable en cas de rupture consécutive à une inaptitude constatée par le médecin du travail et à défaut de possibilité de reclassement, ou toute autre cause réelle et sérieuse non liée à la maladie.

Article 2.5.2

a) En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dûment pris en charge à ce titre par la sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité garantissant sa rémunération nette :

- au taux de 100 % pour une durée maximale de 180 jours ;
- sans condition d'ancienneté ni délai de carence ;
- sans que soient décomptées les périodes précédentes d'absence pour maladie ou accident non professionnels.

Pour le calcul du nombre de jours indemnifiables au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de l'accident du travail et de la maladie professionnelle au cours des 12 derniers mois.

b) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise, pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette, heures supplémentaires comprises, que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à sa présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être servies intégralement ;
- des régimes complémentaires de prévoyance ;
- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas, les appointements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. A défaut, le versement des indemnités est suspendu.

c) Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant sa période d'absence.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de rechute du salarié suite à un AT/MP survenu chez un précédent employeur, l'entreprise doit appliquer les règles d'indemnisation de la maladie non professionnelle visées au a du présent article.

En revanche, en cas de changement d'employeur (en application de l'article L. 1224-1 du code du travail) et d'établissement d'un lien de causalité entre la rechute AT/MP du travail initial et les nouvelles conditions de travail du salarié inhérent à ses fonctions chez ce nouvel employeur, la règle ci-dessus ne s'applique pas, et l'indemnisation à appliquer est celle des AT/MP.

#### Article 2.5.3

En vigueur étendu

Les cures thermales prises en charge par la sécurité sociale ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

D'une manière générale, si la cure thermique est prescrite impérativement et consécutivement à une maladie ou à une intervention chirurgicale, elle est assimilée à une maladie et considérée comme telle.

Par contre, si la cure thermique est prescrite sans condition impérative de temps ou de délai, l'employeur peut exiger du salarié qu'elle soit suivie pendant les congés payés.

#### Article 2.6

En vigueur étendu

##### Article 2.6.1

En vigueur étendu

En vigueur étendu

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé dans les formes et les délais prévus par les règles légales (art. L. 1232-2 du code du travail) et jurisprudentielles en vigueur.

L'employeur est tenu de respecter la procédure telle que visée par les règles légales (art. L. 1232-6, art. L. 1232-7 à L. 1232-14) et jurisprudentielles en vigueur.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Pendant la durée du préavis, le salarié peut s'absenter 2 heures par jour pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. À défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces 2 heures cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

En vigueur étendu

Toutefois, l'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration du préavis aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Dans ce cas, l'employeur remettra en premier lieu une attestation provisoire d'emploi indiquant simultanément la date à laquelle le salarié a quitté effectivement l'entreprise et celle à laquelle son contrat prend fin.

Si le salarié a trouvé un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il n'est pas tenu à l'accomplissement du temps restant à courir, et les parties renoncent réciproquement au reliquat de préavis ; ce reliquat n'est pas rémunéré. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit, de ce fait, un certificat de travail.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 2.6.2

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Le salarié qui démissionne doit respecter les formes et procédures telles que fixées par les règles légales et jurisprudentielles en vigueur.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Lorsque, sur la demande écrite du salarié, l'employeur dispense celui-ci d'accomplir tout ou partie du préavis, la rémunération n'est pas due sur la partie du préavis non accomplie. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit de ce fait un certificat de travail.

En vigueur étendu

Pendant la durée du préavis, le salarié peut s'absenter 2 heures par jour pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. À défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces 2 heures cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

#### Article 2.6.3

En vigueur étendu

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, dans les conditions et procédures définies par la loi.

#### Article 2.6.4

En vigueur étendu

Une clause de non-concurrence peut être prévue au contrat des salariés dont l'emploi justifie le recours.

La clause de non-concurrence doit, pour être licite, obligatoirement être écrite dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Cette clause n'est licite que dans la mesure où elle est stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

Compte tenu des fonctions exercées par le salarié qui l'amènent, entre autres, à avoir une connaissance globale de la clientèle, des fournisseurs, des politiques de la société et, globalement, des savoir-faire collectifs, et compte tenu des risques de concurrence déloyale que représenterait son départ chez un concurrent pour ses collègues et pour l'agence, les parties peuvent convenir qu'en cas de résiliation du contrat, et quelle que soit la partie à l'origine de la rupture, le salarié s'interdit de s'intéresser directement ou indirectement, pour son compte ou pour celui d'un tiers, par lui-même ou par personne physique ou morale interposée, à toute affaire concurrente dans le domaine d'activités de l'entreprise (qui devra être précisé par le contrat de travail).

La clause de non-concurrence, pour être valide, doit respecter les critères cumulatifs suivants, fixés par le contrat de travail :

- être limitée dans le temps : 1 an ;
- être limitée dans l'espace : les zones dans lesquelles le salarié a travaillé dans les 2 années précédentes ;
- être limitée à des activités précises et déterminées (les chauffeurs et les magasiniers qui n'exercent pas de fonction commerciale sont exclus) ;
- être assortie d'une contrepartie pécuniaire, intégrant l'indemnité de congés payés, au moins égale à 25 % de la rémunération brute des 12 derniers mois, versée soit au départ du salarié, soit à une période à définir dans la clause, durant l'application de la clause de non-concurrence.

Dans l'hypothèse d'une clause de non-concurrence signée antérieurement à la date de validité de cet accord collectif et fixant des critères moins favorables pour le salarié, il appartiendra aux parties de signer un avenant substituant ces nouveaux critères minimum aux anciens. À défaut de signature, la clause antérieure de non-concurrence est réputée non écrite.

Par ailleurs, l'employeur aura la faculté de délier, totalement ou partiellement, son collaborateur de la clause de non-concurrence dans les conditions suivantes :

- rupture à l'initiative de l'employeur : il doit en faire part au salarié de manière expresse à la date de notification de la rupture ;
- rupture à l'initiative du salarié : l'employeur doit en faire part au salarié de manière expresse dans les 3 semaines suivant la réception de la notification de la rupture ou au plus tard, le cas échéant, dans la lettre de dispense de préavis ;
- rupture conventionnelle : il doit en faire part au salarié au moment de la signature de la convention de rupture (Cerfa).

Dans l'hypothèse où l'employeur aura délié totalement le salarié, l'entreprise sera également déliée de son obligation d'indemnisation.

Les parties peuvent prévoir que toute violation de l'interdiction de concurrence par le salarié interrompra immédiatement le versement de l'indemnité et le rendra redevable d'une pénalité dont le montant, fixé par le contrat de travail, correspondra au minimum au montant total de l'indemnité de non-concurrence majoré du remboursement des indemnités déjà perçues. L'indemnisation d'un préjudice complémentaire éventuellement causé pourra être réclamée par voie de justice.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

#### Article 2.7

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Tous les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire de celui de la sécurité sociale (accord national interprofessionnel du 8 septembre 1961).

La cotisation en est répartie comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions de la loi.

Tout salarié ayant l'âge minimum requis peut demander à son entreprise de bénéficier de son départ à la retraite.

Le salarié est tenu d'observer le préavis ci-dessous :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois maximum ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois maximum.

L'entreprise ne peut mettre à la retraite un salarié avant qu'il n'ait atteint l'âge de 70 ans et qu'il n'ait droit à une retraite à taux plein.

Toute clause couperet éventuelle doit être considérée comme nulle et non avenue.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 à 69 ans demeure possible mais sous réserve du respect d'une procédure spécifique : l'employeur doit obligatoirement interroger le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise par écrit dans un délai de 3 mois avant sa date anniversaire.

Cette procédure est à renouveler chaque année pendant 4 ans.

Le salarié dispose de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé pour répondre. Le silence vaut refus.

(1) L'article 2-7-1 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

À son départ en retraite, le salarié, à condition d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, reçoit une indemnité calculée à raison de 1/10 de mois par année de présence.

Le montant de l'indemnité est calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions visées à l'article 16 du chapitre 1er.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire à prendre en considération correspond à 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 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 proportionnellement au temps de présence.

Dans l'hypothèse où une clause de non-concurrence aurait été convenue entre les parties dans les conditions de l'article 20, il est rappelé que l'indemnité prévue est due en cas de départ à la retraite, sauf dans l'éventualité où l'entreprise délierait expressément le salarié de son obligation telle que prévue à l'article 5 de la présente convention collective nationale.

Lorsque le salarié est passé à temps partiel dans les 5 dernières années de sa carrière, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois à un temps plein reconstitué.

b) En cas de mise à la retraite du salarié, le salarié bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

(1) L'article 2-7-2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1237-7 et R. 1234-2 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

### **Titre III Dispositions spécifiques aux cadres du négoce des matériaux de construction**

#### Article 3.1

En vigueur étendu

##### Article 3.1.1

En vigueur étendu

Tout engagement peut être précédé d'une période d'essai.

La période d'essai est fixée à 4 mois pour les cadres, compte tenu des spécificités de leur recrutement, de leur mission d'encadrement nécessitant une autonomie d'action et d'organisation, de la nécessité d'un temps d'adaptation et d'intégration, de formation et d'appréciation de l'adéquation aux missions confiées, et des compétences, qui nécessitent un temps supérieur d'appréciation réciproque.

Cette période d'essai peut être renouvelée par écrit pour une durée équivalente, à condition que le principe du renouvellement ait été convenu, d'un commun accord, dans le contrat initial ou dans la lettre d'embauche.

Les parties peuvent décider de supprimer ou d'abrèger la période d'essai. Leur accord devra être matérialisé par écrit.

Si le salarié est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un CDD, d'un contrat intérim ou d'un contrat d'apprentissage, la durée de ces contrats doit être déduite de la période d'essai.

Si le salarié est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage faisant l'objet d'une convention avec l'établissement scolaire et/ou universitaire l'intégrant dans le cursus pédagogique et réalisé dans la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai. Toutefois, la prise en compte de cette durée de stage ne peut avoir pour effet de réduire de plus de la moitié la durée de la période d'essai, y compris le renouvellement éventuel.

##### Article 3.1.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 3.2

En vigueur étendu

La rémunération des cadres est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail, effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Le paiement sera effectué une fois par mois.

Un acompte pourra être versé à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.

##### Article 3.2.1

En vigueur étendu

Un salaire minimum conventionnel, correspondant à la durée légale du travail est déterminé chaque année dans le cadre des négociations salariales.

Compte tenu de l'évolution des modes de rémunération dans les entreprises de la branche, il est institué une rémunération annuelle garantie.

Cette rémunération annuelle garantie, pour chaque coefficient, est déterminée selon la formule suivante : VP (valeur du point) x coefficient x 12,2. Le résultat de ce calcul tant arrondi à l'euro supérieur.

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situations, notamment de rémunérations, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes et, le cas échéant, à définir des mesures permettant de corriger, voire de supprimer les disparités.

##### Article 3.2.2

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie est applicable à l'ensemble des cadres de l'entreprise, titulaires d'un CDI ou d'un CDD.

La rémunération annuelle garantie correspond, pour chaque coefficient, à la durée légale du travail.

Cette rémunération minimale annuelle garantie est réduite proportionnellement (prorata calendaire) pour les durées de travail inférieures (cas des temps partiels, des suspensions de contrat, des congés sans solde ou des entrées ou départs en cours d'année...).

Cette rémunération minimale annuelle garantie est calculée au prorata calendaire de chaque valeur dans la grille, en cas d'évolution professionnelle en cours d'année (promotion de coefficient).

Cette rémunération annuelle garantie s'apprécie dans le cadre de l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre d'une année).

##### Article 3.2.3

En vigueur étendu

À la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que la rémunération brute annuelle effectivement perçue par le cadre est au moins égale à la rémunération minimale annuelle garantie de branche correspondant à sa classification, au prorata calendaire de la présence dans l'année, de l'évolution d'un coefficient à un autre.

Pour procéder à cette comparaison, il y a lieu de tenir compte de tous les éléments de rémunération cotisés et payés au titre d'une année civile, à l'exception :

- des rémunérations relatives aux heures supplémentaires et des majorations pour heures supplémentaires ;
- des rémunérations relatives aux heures complémentaires ;
- des remboursements de frais professionnels (réels/forfaitaires) ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation telles que prévues par les dispositions légales ;
- de toute somme versée au titre de la régularisation de la rémunération correspondant à l'année précédente qui n'aurait pas été effectuée sur la paie de décembre (au titre de la rémunération minimale annuelle garantie, du 1/10 de congés payés...) ;
- des primes ou indemnités conventionnelles relatives aux conditions de travail, issues de la convention collective nationale (primes de panier, majorations pour travail le dimanche ou un jour férié, compléments pour remplacement), ou définies comme telles dans un accord d'entreprise ou dans le contrat individuel de travail ;
- de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite ;
- de l'indemnité de licenciement ;
- de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- des indemnités compensatrices de congés payés (versées sur le solde de tout compte) ;
- de la prime de précarité d'un contrat à durée déterminée ;
- des primes (cotisées) de mobilité (définitives : prime de déménagement, ou temporaires : primes de déplacement) ;
- des sommes correspondant au paiement du compte épargne-temps ;
- des indemnités compensatrices d'une obligation de non-concurrence ;
- des sommes versées à titre de complément de salaire en cas d'absence pour maladie ou invalidité (indemnités de sécurité sociale, compléments versés au titre d'un régime de prévoyance).

#### Article 3.2.4

En vigueur étendu

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, ou de suspension du contrat (exemple : maladie, congé sans solde), la rémunération effectivement perçue par le salarié doit être comparée à la rémunération minimale annuelle garantie de branche calculée pro rata temporis calendaire de la durée effective de présence du salarié.

#### Article 3.2.5

En vigueur non étendu

Dans le cas où il est constaté que la rémunération annuelle réelle cumulée perçue par le salarié est inférieure à la rémunération minimale annuelle garantie de branche, l'employeur doit procéder à une régularisation et verser le complément :

- au 31 décembre de l'année en cours (au plus tard à la fin du premier mois de l'année suivante) ;
- lors de la remise du solde de tout compte en cas de départ de l'entreprise, proratisé éventuellement selon le temps de présence.

Ce complément est égal à la différence entre la rémunération annuelle réelle cumulée perçue par le salarié et la rémunération minimale annuelle garantie de branche.

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2019

VPA = 79,80 €.

(En euros.)

VI	A	350	27 930,00
	B	380	30 324,00
VII	A	410	32 718,00
	B	450	35 910,00
	C	490	39 102,00
VIII	A	550	43 890,00
	B	600	47 880,00
	C	650	51 870,00
IX	A	680	54 264,00
	B	750	59 850,00

#### Article 3.3

En vigueur étendu

Le classement des fonctions se fait dans le cadre des niveaux suivants :

##### Niveau VI

Ce niveau est réservé aux cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long (niveaux I et II de l'éducation nationale) dont la formation est directement applicable à la fonction, devant assumer des responsabilités d'encadrement et n'ayant pas ou peu d'expérience pratique.

Il est également ouvert aux agents de maîtrise issus de la promotion en préparation de la confirmation de leur prise de fonction de cadre.

Leur séjour à ce niveau doit être considéré comme une période d'adaptation ou de formation complémentaire n'excédant pas 2 années.

Échelon A : phase d'intégration et d'acquisition d'une bonne connaissance des mécanismes de l'entreprise et de la fonction.

Échelon B : phase d'acquisition de connaissances approfondies de la fonction à laquelle il est destiné.

##### Niveau VII

Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation écrite, limitée, de pouvoir et d'action.

Anime et gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres services ou filières, soit une agence ou un service.

Ce niveau regroupe ainsi les chefs de service de toutes filières ainsi que les responsables d'agence et les cadres techniques.

Échelon A : responsables d'agence ou de service (effectifs < 20 salariés et/ou faible expérience de la fonction).

Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.

Échelon B : responsables d'agence ou de service de moyenne importance (effectifs < 40 salariés et/ou expérience de la fonction).

Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.

Échelon C : responsables d'agence de grande importance ou comportant plusieurs établissements ou services, ou très expérimentés.

Les conditions de fonctionnement de l'unité dont il a la charge (service, dépôt...) sont caractérisées par l'autonomie et l'initiative.

#### Niveau VIII

Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation attachée à son domaine d'activité.

Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les actions correctives.

Ce niveau regroupe des responsables qui coordonnent et ont la responsabilité de plusieurs chefs de service ou d'établissement (ex. : directeur de région, chef de service central...).

Échelon A : responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

Échelon B : responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

Échelon C : responsable d'un secteur ou d'une région comportant plusieurs établissements ou services, importants ou complexes.

#### Niveau IX

Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise.

Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.

Ce niveau comportant deux échelons convient :

- soit au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille ;
- soit au directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.

#### Article 3.4

En vigueur étendu

#### Article 3.4.1

En vigueur étendu

a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident de trajet dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen,

Ancienneté dans l'entreprise	Maladie/Accident de trajet	
	Durée	Taux
De 1 an à 4 ans inclus	90 jours	100 %
De 5 ans à 9 ans inclus	120 jours	100 %
De 10 ans à 14 ans inclus	150 jours	100 %
De 15 ans et au-delà	180 jours	100 %

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

b) Pour le calcul du nombre de jours indemnisables au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de la maladie et de l'accident, y compris accident de travail et maladie professionnelle, durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie au tableau de l'alinéa 1.

En cas de maladie survenant pendant la période de congés payés, celle-ci ne peut modifier les dates fixées et le salarié ne peut prétendre obtenir une prolongation de son congé. L'indemnisation complémentaire assurée par l'employeur, ne se cumulant pas avec l'indemnité de congés payés, n'est donc pas due pendant cette période.

c) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette (heures supplémentaires comprises) que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à la présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être servies intégralement ;
- des régimes complémentaires de prévoyance ;
- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas, les appointements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. À défaut, le versement des indemnités est suspendu.

d) Dans le cas où le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie est attribuée dans les conditions prévues ci-dessus ; elle cesse en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

e) Il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap. L'employeur pourra toutefois rompre le contrat de travail en cas d'absence entraînant la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de pourvoir durablement au remplacement du salarié, lorsque ses droits aux indemnités d'arrêt prévues ci-dessus auront été épuisés.

Cette garantie d'emploi n'est pas applicable en cas de rupture consécutive à une inaptitude constatée par le médecin du travail, à défaut de possibilité de reclassement, ou à toute autre cause réelle et sérieuse non liée à la maladie.

#### Article 3.4.2

En vigueur étendu

a) En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dûment pris en charge à ce titre par la sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité garantissant sa rémunération nette :

- au taux de 100 % pour une durée maximale de 180 jours ;
- sans condition d'ancienneté ni délai de carence ;

- sans que soient décomptées les périodes précédentes d'absence pour maladie ou accident non professionnels.

Pour le calcul du nombre de jours indemnissables au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de l'accident du travail et de la maladie professionnelle au cours des 12 derniers mois.

b) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette, heures supplémentaires comprises, que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à sa présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être servies intégralement ;

- des régimes complémentaires de prévoyance ;

- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas, les appointements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. À défaut, le versement des indemnités est suspendu.

c) Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant sa période d'absence.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Si un temps d'arrêt pour maladie se prolonge pendant plusieurs années, chaque année d'ancienneté n'ouvre pas un nouveau droit à indemnités.

En cas de rechute du (de la) salarié(e) suite à un AT/MP survenu chez un précédent employeur, l'entreprise doit appliquer les règles d'indemnisation de la maladie non professionnelle visées au a du présent article.

En revanche, en cas de changement d'employeur (en application de l'article L. 1224-1 du code du travail) et d'établissement d'un lien de causalité entre la rechute AT/MP du travail initial et les nouvelles conditions de travail du salarié inhérentes à ses fonctions chez ce nouvel employeur, la règle ci-dessus ne s'applique pas, et l'indemnisation à appliquer est celle des AT/MP.

d) Cures thermales

Les cures thermales prises en charge par la sécurité sociale ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

D'une manière générale, si la cure thermique est prescrite impérativement et consécutivement à une maladie ou à une intervention chirurgicale, elle est assimilée à une maladie et considérée comme telle.

Par contre, si la cure thermique est prescrite sans condition impérative de temps ou de délai, l'employeur peut exiger du salarié qu'elle soit suivie pendant les congés payés.

#### Article 3.5

En vigueur étendu

Les cadres qui justifient de 1 année d'ancienneté en tant que cadres bénéficient de 2 jours ouvrés supplémentaires de congés payés.

Ces congés supplémentaires sont justifiés par les contraintes complémentaires auxquelles ils sont assujettis en termes de disponibilité et d'engagement dans l'exercice de leurs responsabilités.

#### Article 3.6

En vigueur étendu

##### Article 3.6.1

En vigueur étendu

Toute modification du contrat (sauf pour motif économique ou disciplinaire) sera précédée d'un délai de réflexion raisonnable, de 15 jours minimum, sauf accord du salarié. Cette modification écrite fera l'objet d'un accord entre les parties.

(1) L'article 3-6-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

##### Article 3.6.2

En vigueur étendu

La proposition faite à un cadre d'un poste dans une entreprise contrôlant celle où il travaille ou contrôlée par elle doit être accompagnée de toutes précisions sur l'emploi proposé.

Le cadre disposera pour faire connaître sa décision d'un délai raisonnable au cours duquel il pourra examiner les conditions dudit emploi.

Si le cadre donne son accord à cette mutation, le nouveau contrat devra prévoir les conditions de la mutation, dont l'instauration éventuelle d'une période probatoire.

Si la mutation implique un changement de résidence, les frais qu'il entraîne seront remboursés dans les conditions prévues entre les parties.

L'acceptation de la mutation et de ses conditions a un caractère définitif.

L'ancienneté est reprise dans les conditions visées à l'article 16 du chapitre 1er.

#### Article 3.7

En vigueur étendu

En vigueur étendu

En vigueur étendu

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un cadre doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé dans les formes et les délais prévus par les règles légales (art. L. 1232-2 du code du travail) et jurisprudentielles en vigueur.

L'employeur est tenu de respecter la procédure telle que visée par les règles légales (art. L. 1232-6, art. L. 1232-7 à L. 1232-14 du code du travail) et jurisprudentielles en vigueur.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Pendant la durée du préavis, le cadre peut s'absenter 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi.



Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. A défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces 2 heures cesse lorsque le cadre a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

En vigueur étendu

Toutefois, l'employeur peut dispenser le cadre d'accomplir tout ou partie du préavis. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration du préavis aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Dans ce cas, l'employeur remettra en premier lieu une attestation provisoire d'emploi indiquant simultanément la date à laquelle le salarié a quitté effectivement l'entreprise et celle à laquelle son contrat prend fin.

Si le salarié a trouvé un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il n'est pas tenu à l'accomplissement du temps restant à courir et les parties renoncent réciproquement au reliquat de préavis ; ce reliquat n'est pas rémunéré. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit, de ce fait, un certificat de travail.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Le cadre qui démissionne doit respecter les formes et procédures telles que fixées par les règles légales et jurisprudentielles en vigueur.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Lorsque, sur la demande du cadre, par écrit, l'employeur dispense celui-ci d'accomplir tout ou partie du préavis, la rémunération n'est pas due sur la partie du préavis non accomplie. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit de ce fait un certificat de travail.

En vigueur étendu

Pendant la durée du préavis, le cadre peut s'absenter 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. A défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces 2 heures cesse lorsque le cadre a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

En vigueur étendu

L'employeur et le cadre peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, dans les conditions et procédures définies par la loi.

En vigueur étendu

Une clause de non-concurrence peut être prévue au contrat des cadres dont l'emploi justifie le recours.

La clause de non-concurrence doit, pour être licite, obligatoirement être écrite dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail.

Cette clause n'est licite que dans la mesure où elle est stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

Compte tenu des fonctions exercées par le cadre qui l'amènent, entre autres, à avoir une connaissance globale de la clientèle, des fournisseurs, des politiques de la société et, globalement, des savoir-faire collectifs, et compte tenu des risques de concurrence déloyale que représenterait son départ chez un concurrent pour ses collègues et pour l'agence, les parties peuvent convenir qu'en cas de résiliation du contrat, quelle que soit la partie à l'origine de la rupture, le salarié s'interdit de s'intéresser directement ou indirectement, pour son compte ou pour celui d'un tiers, par lui-même ou par personne physique ou morale interposée, à toute affaire concurrente dans le domaine d'activité de l'entreprise *ou du groupe*

(1) (qui devra être précisé par le contrat de travail).

La clause de non-concurrence, pour être valide, doit respecter les critères cumulatifs suivants, fixés par le contrat de travail :

- être limitée dans le temps : 2 ans maximum ;
- être limitée dans l'espace : les zones dans lesquelles le cadre a travaillé dans les 2 années précédentes ;
- être limitée à des activités précises et déterminées ;
- être assortie d'une contrepartie pécuniaire, intégrant l'indemnité de congés payés, au moins égale à 25 % de la rémunération brute des 12 derniers mois par année de non-concurrence, versée soit au départ du salarié, soit selon une périodicité à définir dans la clause, durant l'application de la clause de non-concurrence.

Dans l'hypothèse d'une clause de non-concurrence signée antérieurement à la date de validité de cet accord collectif et fixant des critères moins favorables pour le salarié, il appartiendra aux parties de signer un avenant substituant ces nouveaux critères minimum aux anciens.

Par ailleurs, l'employeur aura la faculté de délier, totalement ou partiellement, son collaborateur de la clause de non-concurrence dans les conditions suivantes :

- rupture à l'initiative de l'employeur : il doit en faire part au salarié de manière expresse à la date de notification de la rupture ;
- rupture à l'initiative du salarié : l'employeur doit en faire part au salarié de manière expresse dans le mois suivant la réception de la notification de la rupture ou au plus tard, le cas échéant, dans la lettre de dispense de préavis ;
- rupture conventionnelle : il doit en faire part au salarié au moment de la signature de la convention de rupture (Cerfa).

Dans l'hypothèse où l'employeur aura délié totalement le salarié, l'entreprise sera également déliée de son obligation d'indemnisation.

Les parties peuvent prévoir que toute violation de l'interdiction de concurrence par le salarié interrompra immédiatement le versement de l'indemnité et le rendra redevable d'une pénalité dont le montant, fixé par le contrat de travail, correspondra au minimum au montant total de l'indemnité de non-concurrence majoré du remboursement des indemnités déjà perçues. L'indemnisation d'un préjudice complémentaire éventuellement causé pourra être réclamée par voie de justice.

(1) À l'article 3-7-4, les mots « ou du groupe » sont exclus de l'extension comme étant contraires à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 31 mars 1981). (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

S'il survient une modification de la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Article 3.8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 3.9

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Tous les cadres bénéficient d'un régime de retraite complémentaire de celui de la sécurité sociale (accord national interprofessionnel du 8 septembre 1961).

La cotisation en est répartie comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions de la loi.

Tout salarié ayant l'âge minimum requis peut demander à son entreprise de bénéficier de son départ à la retraite.

Le salarié est tenu d'observer le préavis suivant :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois maximum ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois maximum.

L'entreprise ne peut mettre à la retraite un salarié avant qu'il n'ait atteint l'âge de 70 ans et qu'il n'ait droit à une retraite à taux plein.

Toute clause couperet éventuelle doit être considérée comme nulle et non avenue.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 à 69 ans demeure possible avec son accord et sous réserve du respect d'une procédure spécifique : l'employeur doit obligatoirement interroger le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise, par écrit, dans un délai de 3 mois avant sa date anniversaire. Cette procédure est à renouveler chaque année pendant 4 ans.

Le salarié dispose de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé pour répondre. Le silence vaut refus.

En vigueur étendu

a) Le cadre recevra une allocation de départ à la retraite calculée comme suit, dont le total ne pourra excéder 6 mois de salaire :

- 1/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 2 à 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 6 à 9 ans inclus ;
- 3/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 10 à 19 ans inclus ;
- 5/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche à compter de 20 ans.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions visées à l'article 16 du chapitre Ier.

Le montant de ces indemnités s'explique par l'étendue des responsabilités assumées au cours de sa carrière, qui l'ont exposé à des exigences d'engagement et de responsabilités supérieures.

Lorsque le salarié est passé à temps partiel dans les 5 dernières années de sa carrière, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois à temps plein reconstitué. Le montant de l'indemnité est ensuite calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Le cadre qui était précédemment classé dans une autre catégorie de personnel reçoit en cas de départ/mise à la retraite une indemnité composée de deux éléments, le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de sa catégorie précédente, le second représentant une indemnité versée au titre de cadre (incluant l'ancienneté acquise dans la catégorie précédente).

Dans l'hypothèse où une clause de non-concurrence aurait été convenue entre les parties dans les conditions de l'article, il est rappelé que l'indemnité prévue est due en cas de départ à la retraite, sauf dans l'éventualité où l'entreprise délierait expressément le cadre de son obligation dans les conditions convenues.

b) En cas de mise à la retraite du salarié avant 70 ans, le cadre bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

(1) L'article 3-9-2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1237-7 et R. 1234-2 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

### **Titre IV Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail**

#### Article 4.1

En vigueur étendu

##### Article 4.1.1

En vigueur étendu

La durée légale du temps de travail hebdomadaire est fixée, selon les textes en vigueur, à 35 heures.

La durée annuelle du temps de travail est fixée, selon les textes en vigueur, à 1 607 heures (journée de solidarité comprise).

##### Article 4.1.2

En vigueur étendu

Au-delà de cette durée légale, les entreprises peuvent utiliser un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé, selon les textes en vigueur, à 220 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites légales relatives à la durée du travail ni porter atteinte aux règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire dont doit bénéficier tout salarié.

Au-delà du contingent applicable dans la branche et/ou dans l'entreprise, les entreprises peuvent également recourir à des heures supplémentaires après accord des représentants du personnel.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.

Il est convenu que les modalités de compensation, en paiement ou en repos, des heures supplémentaires réalisées sur l'année sont définies comme suit :

- jusqu'à 130 heures : le choix relève exclusivement de l'employeur ;
- au-delà : le choix appartient au salarié.

Le repos compensateur peut être pris par journée entière ou par demi-journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, dans le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne lui fait pas perdre son droit à repos.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent conventionnel et/ou de celui de l'entreprise ouvrent droit, en sus, à une contrepartie obligatoire en repos.

L'employeur doit assurer, par tous moyens, le suivi des heures supplémentaires, semaine par semaine.

En application de l'article R. 3243-1 du code du travail, le bulletin de salaire doit mentionner la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire, en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal de celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires.

L'horaire collectif doit être affiché sur les panneaux prévus à cet effet, à l'intérieur de l'établissement.

(1) L'article 4-1-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-38, L. 3121-39 et L. 3121-40 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 4.2

En vigueur étendu

L'aménagement du temps de travail peut revêtir différentes formes, dont le choix appartient aux entreprises après une négociation avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise. En outre, l'entreprise doit également consulter au préalable le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent.

Les parties signataires rappellent que l'entreprise doit veiller au respect des règles légales en matière de durée du travail :

- 10 heures en durée maximale journalière ;
- 48 heures en durée maximale du travail au cours d'une même semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'horaire collectif, fixé pour l'ensemble du personnel ou par service, peut être réparti sur toute ou partie de l'année, par journée ou demi-journée, sur 3 à 6 jours par semaine.

#### Article 4.2.1

En vigueur étendu

Le temps de travail applicable dans l'entreprise peut être aménagé de manière à répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'organisation du temps de travail doit être prévue à l'avance et la liste du personnel, y compris l'encadrement, composant les équipes doit être affichée sur les lieux de travail 15 jours avant son application.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle de travail et au-delà de la durée maximale hebdomadaire ci-dessus visée ou définie par accord d'entreprise.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur équivalent tels que prévus par les textes réglementaires.

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'organisation du travail, la rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée une répartition du temps de travail sur l'année (ou sur une partie de l'année) est lissée sur la base de l'horaire moyen effectif de travail.

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à indemnisation par l'employeur (arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, périodes de formation), l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence, avec au besoin les majorations afférentes.

Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaire sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

Toutefois, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ou consécutive à une incapacité physique résultant directement d'un accident de travail survenu dans l'entreprise.

Nota

:

Décision n°s 410738, 410801, 410936 du 18 septembre 2019 du Conseil d'État statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:410738.20190918

L'arrêté du 21 mars 2017 du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (NOR: ETST1709112A) est annulé en tant :

- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention du 17 décembre 1996, à l'exclusion des exceptions mentionnées du 1 au 3 de l'article 1<sup>er</sup> de cette convention ;

- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention du 28 novembre 1955 ;

- et qu'il procède à l'extension des articles 1.14.1, 4.2.1, 4.2.3 et 4.3.3 de la convention collective du 8 décembre 2015.

(1) L'article 4-2-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3171-5 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

(2) L'article 4-2-1 est étendu sous réserve de la fixation, par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par un nouvel accord de branche, des conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail en cours de période de référence, en application du 2° de l'article L. 3121-44 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

(3) L'article 4-2-1 est étendu sous réserve du respect des durées maximales légales hebdomadaire de travail visées aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22, des dispositions de l'article L. 3121-41 et du 7e alinéa de l'article L. 3121-44 et du principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière d'aménagement du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine, prévue par l'article L. 3121-44.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 4.2.2

En vigueur étendu

Il est précisé que le temps de travail peut, sur tout ou partie des semaines de l'année, être réparti par journée ou demi-journée sur 3 à 6 jours.

Les salariés sont informés des changements sur la durée du temps de travail ou sur la répartition des horaires de travail en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf contraintes ou circonstances particulières ci-dessus affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise :

- travaux urgents liés à la sécurité ;
- intempéries et leurs conséquences, sinistres, pannes ;
- difficultés d'approvisionnement ou de livraison ;
- commandes exceptionnelles non prévues, reportées ou annulées. Dans ce cas, les salariés seront appelés à travailler sur 1 demi-journée au minimum, sauf accord exprès du salarié ;
- débuts de chantier avancés, reportés ou annulés ;
- absence imprévue d'un salarié.

#### Article 4.2.3

En vigueur étendu

Ces entreprises, en contrepartie, doivent octroyer des jours de repos à due concurrence des heures effectivement travaillées au-delà de la durée légale.

Ces jours de repos seront pris dans le courant de la période de 12 mois, à raison de 50 % au choix du salarié et de 50 % au choix de l'employeur, avec un délai de prévenance de 15 jours.

Ces jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps, lorsqu'il existe.

Les salariés sont informés des changements sur la durée du temps de travail ou sur la répartition des horaires de travail en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Nota

:

Décision n°s 410738, 410801, 410936 du 18 septembre 2019 du Conseil d'État statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:410738.20190918

L'arrêté du 21 mars 2017 du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (NOR: ETST1709112A) est annulé en tant :

- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention du 17 décembre 1996, à l'exclusion des exceptions mentionnées du 1 au 3 de l'article 1<sup>er</sup> de cette convention ;

- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention du 28 novembre 1955 ;

- et qu'il procède à l'extension des articles 1.14.1, 4.2.1, 4.2.3 et 4.3.3 de la convention collective du 8 décembre 2015.

(1) L'article 4-2-3 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités d'aménagement de la durée du travail sur plus de 1 semaine et comprenant l'ensemble de clauses obligatoires conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 4.2.4

En vigueur étendu

La mise en place de l'une des modalités suivantes doit faire l'objet d'un accord collectif conclu selon les conditions et les formes visées par la loi. A défaut d'accord collectif, il revient à l'inspecteur du travail d'en autoriser la mise en place.

Le suivi est assuré par les membres des IRP :

- par roulement ;

- par équipes successives ou par relais ;

- par horaires individualisés.

#### Article 4.3

En vigueur étendu

##### Article 4.3.1

En vigueur étendu

Est considéré comme salarié à temps partiel celui dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

La mise en place du temps partiel est à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié, dans les conditions visées par la loi.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter toutes les mentions définies à l'article L. 3123-14 du code du travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité d'accès aux possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de transformation par l'employeur d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel pour cause économique, l'entreprise s'engage à maintenir, avec l'accord du salarié et pour une durée maximale de 2 ans, le régime de retraite complémentaire et le régime de prévoyance (risques invalidité et décès) sur la base d'un salaire à temps plein.

(1) L'article 4-3-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail et que l'article L. 3123-14 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-6 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

##### Article 4.3.2

En vigueur étendu

Le présent accord permet la mise en œuvre du temps partiel sous deux formes :

- sur la semaine ou sur le mois : le contrat de travail s'exécute en application de l'article L. 3123-14 du code du travail ;

- sur tout ou partie de l'année, en application des modalités ci-dessous développées.

La mise en œuvre d'un dispositif de temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année donne lieu à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'employeur doit communiquer, au moins une fois par an, au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

En cas de modification éventuelle de cette répartition, l'employeur doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires, sauf accord des parties.

Les modalités de modification des horaires et leur communication auprès des salariés sont déterminées par les entreprises, notamment par la remise d'un planning écrit, en main propre, à chaque salarié concerné, sous réserve du respect du délai de prévenance précité.

La rémunération des salariés occupés dans le cadre d'un travail à temps partiel aménagé sur l'année peut être lissée sur l'année de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel, afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. Cette même règle est appliquée au calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant toute la période annuelle (embauche ou départ en cours d'année), sa rémunération doit être calculée sur la base de son temps réel de travail.

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée du travail prévue au contrat de travail, et en aucun cas ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée contractuelle au-delà de la durée légale annuelle.

Le salarié dont la durée du travail varie sur tout ou partie de l'année bénéficie des mêmes règles sur les coupures quotidiennes que le salarié à temps partiel visé à l'article précédent.

(1) L'article 4-3-2 est étendu sous réserve que l'article L. 3123-14 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-6 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

##### Article 4.3.3

En vigueur étendu

*La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17 h 30 par semaine (ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel fixé à 69 h 28), à l'exception du personnel d'entretien dont la durée minimale de travail est fixée à 3 heures par semaine (ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel fixé à 12 h 99), sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée de travail inférieure. (1)*

Les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou sur demi-journées régulières ou complètes, en privilégiant la mise en œuvre d'horaires réguliers.

En outre, aucune journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures consécutives, sauf personnel de nettoyage.

Enfin, il ne peut pas y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée. Cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures, y compris le temps de repos.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à assurer une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés, notamment à temps partiel.

Nota

:

Décision n°s 410738, 410801, 410936 du 18 septembre 2019 du Conseil d'État statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:410738.20190918

L'arrêté du 21 mars 2017 du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant extension de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (NOR: ETST1709112A) est annulé en tant :

- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention du 17 décembre 1996, à l'exclusion des exceptions mentionnées du 1 au 3 de l'article 1<sup>er</sup> de cette convention ;

- qu'il inclut dans son champ d'application les entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention du 28 novembre 1955 ;

- et qu'il procède à l'extension des articles 1.14.1, 4.2.1, 4.2.3 et 4.3.3 de la convention collective du 8 décembre 2015.

(1) Le premier alinéa de l'article 4-3-3 est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, ou un nouvel accord de branche, détermine les modalités de regroupement des horaires, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 4.3.4

En vigueur étendu

Sont des heures complémentaires toutes les heures effectuées par un salarié à temps partiel dans la limite de 1/3 (soit 33 %) de la durée du travail prévue au contrat de travail, sans qu'elles puissent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail à hauteur de la durée légale.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée du temps partiel prévu au contrat de travail donnent lieu à une majoration de 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 donnent lieu à une majoration de 25 %.

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires dans les cas suivants :

- lorsque le salarié est informé moins de 3 jours ouvrables avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;
- si ces heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail ;
- en cas de cumul emploi-retraite ;
- en cas de cumul d'activités.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

#### Article 4.3.5

En vigueur étendu

Un complément d'heures pourra être proposé au salarié à temps partiel, par avenant à son contrat de travail, pour augmenter temporairement sa durée contractuelle du travail.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois, ainsi que la période concernée, sans toutefois pouvoir atteindre la durée légale du travail fixée à 35 heures.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant ne sont pas des heures complémentaires et sont rémunérées au taux normal.

En revanche, les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont majorées de 25 %.

Le complément d'heures répond à une demande conjointe des entreprises et des salariés.

Toutefois, il ne pourra être conclu plus de quatre avenants « temps partiel » par an et par salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Le complément d'heures sera proposé aux salariés à temps partiel volontaires et ayant la qualification requise.

Face à de multiples demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et de l'âge du salarié.

#### Article 4.4

En vigueur étendu

Les entreprises peuvent, après analyse objective des fonctions réellement exercées et en accord avec le personnel concerné, mettre en place un système d'organisation du travail sur une base annuelle.

#### Article 4.4.1

En vigueur étendu

Un forfait en jours sur l'année pourra être mis en œuvre avec :

- des salariés ayant la qualité de cadre :

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, il s'agit des salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service auquel ils sont intégrés ;

- des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (critères cumulatifs).

Soit :

- les itinérants ;

- les collaborateurs techniciens et agents de maîtrise, dont le coefficient est supérieur ou égal à 250, qui occupent ou auxquels seront proposées des fonctions impliquant une réelle autonomie dans les horaires et l'organisation de leurs missions, et pour lesquels il est impossible d'évaluer en amont le temps nécessaire à leur tâche. Il est précisé que ces salariés bénéficieront d'une rémunération qui sera au moins égale au minimum conventionnel de leur catégorie majorée de 10 %.

(1) L'article 4-4-1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-43 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-58.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 4.4.2

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est fixé à 218 jours par an (journée de solidarité comprise) pourra être décompté par journée ou demi-journée.

Le nombre de 218 jours travaillés doit s'entendre comme un plafond qui ne peut être dépassé que dans des cas précis :

- en cas de renonciation par le salarié à des jours de repos contre une rémunération ;
- pour report de congés payés ;
- en cas de non-prise de l'ensemble des congés payés acquis sur la période de référence ;
- en cas de non-acquisition, donc de non-prise des congés payés sur la période de forfait (embauche) ;
- pour affectation à un compte épargne-temps.

Il est rappelé que le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de 235 jours.

Pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé pro rata temporis en fonction du nombre de mois travaillés sur l'année.

Pour le salarié ne bénéficiant pas de congés annuels complets, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux *et conventionnels* (1) auxquels le salarié ne peut prétendre.

(1) L'article 4-4-2-1 est étendu à l'exclusion des termes « et conventionnels » conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 11 juillet 2012).

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

Un avenant au contrat de travail ou un contrat de travail doit obligatoirement être conclu avec le salarié pour formaliser le dispositif.

Le bulletin de paie doit mentionner la nature et le volume du forfait convenu.

A défaut d'accord d'entreprise, les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos sont les suivantes :

- pour la moitié sur proposition du salarié ;
- pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

En vigueur étendu

Il est rappelé que les salariés au forfait en jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-48 du code du travail, à :

- la durée légale hebdomadaire du temps de travail prévue à l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36 du code du travail.

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait en jours, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

(1) L'article 4-4-2-3 est étendu sous réserve que les références aux articles L. 3121-48, L. 3121-10, L. 3121-34, L. 3121-35 et aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 3121-36 soient entendues comme étant, respectivement, les références aux articles L. 3121-62, L. 3121-27, L. 3121-18, L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

#### Durée quotidienne de travail

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, le salarié doit organiser son travail pour ne pas dépasser une amplitude journalière maximale de 13 heures.

Il est rappelé que cette limite n'a pas pour objet de définir une amplitude journalière habituelle de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

##### a) Temps de repos

Il est demandé aux entreprises de mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

##### b) Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives.

##### c) Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien visées à l'article ci-dessus.

Il est rappelé que le jour de repos hebdomadaire est le dimanche.

En vigueur étendu

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, la société assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon habituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui recevra le salarié dans les 8 jours de la réception de son alerte et formulera par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

Devront être identifiées dans le support de suivi :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées ;
- la date des journées ou des demi-journées de repos prises, en précisant pour chacune d'elle leur qualification précise (congrés payés, jour de repos, absence pour maladie...).

Un espace relatif à la charge de travail devra être prévu dans le support de suivi ou d'entretien afin que le salarié puisse y indiquer ses éventuelles difficultés.

En vigueur étendu

Le salarié bénéficiera, deux fois par an ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle rencontrée, d'un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel seront évoqués :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'état des jours de repos pris et non pris à la date de l'entretien ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération.

Au regard des constats effectués lors de l'entretien, le salarié et son responsable hiérarchique arrêteront ensemble, le cas échéant, les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les mesures seront consignées dans le compte rendu de l'entretien.

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique et le salarié devront avoir copie, d'une part, des documents de contrôle des 12 derniers mois et, d'autre part, le cas échéant, du compte rendu de l'entretien précédent.

Un compte rendu de l'entretien sera établi par écrit et sera remis au salarié.

En vigueur étendu

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos du présent accord implique pour ce dernier une obligation de déconnexion, pendant lesdites périodes de repos, des outils de communication à distance.

Il est demandé aux entreprises de prendre les dispositions nécessaires afin que le salarié puisse effectivement se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

(1) L'article 4-4-2-7 est étendu sous réserve que les employeurs définissent eux-mêmes les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 (II) du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, il est proposé de mettre en place un dispositif de veille et d'alerte.

L'employeur ou son représentant devra analyser les informations relatives au suivi des jours travaillés au moins une fois par semestre.

S'il apparaît que la charge de travail et l'organisation du salarié révèlent une situation anormale, il recevra immédiatement le salarié concerné à un entretien

afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

Pour sa part, le salarié pourra alerter sa hiérarchie s'il se trouve confronté à des difficultés auxquelles il estime ne pas arriver à faire face.

En l'absence de réponse de l'employeur, le salarié pourra alerter le CHSCT de la société afin qu'il donne son avis sur la situation à l'occasion de sa prochaine réunion.

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, le(s) délégué(s) du personnel sont consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfait, sur l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence, sur le nombre d'alertes effectuées ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### Article 4.5

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Ce compte épargne-temps peut avoir pour objectifs notamment de :

- financer des jours ou congés non rémunérés ;
- se constituer une épargne monétaire en bénéficiant d'une rémunération immédiate ou différée dans le cadre des articles L. 3332-1, L. 3333-2 et L. 3333-4 du code du travail ;
- procéder au rachat de cotisations vieillesse ;
- favoriser les départs à la retraite anticipée.

#### Article 4.5.1

En vigueur étendu

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un CET dans une entreprise, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises où existent des délégués syndicaux.

Lorsque, dans ces entreprises, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur procède à la mise en place d'un CET après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou des délégués du personnel, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel par un accord avec les institutions représentatives du personnel et validé par la commission paritaire de validation de branche.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel, cette mise en œuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés.

#### Article 4.5.2

En vigueur étendu

Tout salarié en CDI peut ouvrir un compte épargne-temps.

#### Article 4.5.3

En vigueur étendu

Dans les entreprises ayant institué un CET dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du CET.

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié. Ce compte est ouvert sur demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au CET.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance garantie des salaires (AGS).

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'AGS (association des garanties de salaire).

Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

#### Article 4.5.4

En vigueur étendu

Chaque salarié peut affecter à son compte, en tout ou partie, les éléments mentionnés ci-après.

##### a) Alimentation du compte en jours de repos

Tout salarié peut décider de porter sur son compte :

- tout ou partie des congés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables de congés, des jours de fractionnement et des jours de congés conventionnels, dans la limite de 20 jours par an ;
- des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs de remplacement mais également au titre des repos compensateurs obligatoires ;
- des repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) ou dans le cadre d'un forfait en jours ;
- des autres repos prévus par accord d'entreprise.

##### b) Alimentation du compte par des éléments de salaire

Tout salarié peut décider d'alimenter son compte épargne-temps par les éléments de salaire suivants :

- des majorations de salaire liées aux heures supplémentaires ou complémentaires ;
- d'une augmentation générale ou d'une augmentation individualisée attribuée au salarié ;
- des compléments du salaire de base (primes, intéressement, participation, PEE, abondements de l'employeur pour le PERCO, gratifications, indemnités conventionnelles...), dans la limite de l'article L. 3343-1 du code du travail.

Le compte épargne-temps est liquidé automatiquement lorsque les droits acquis atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS. Les droits « excédentaires » font donc l'objet d'une conversion monétaire puis sont versés sous forme d'indemnité au salarié.

#### Article 4.5.5

En vigueur étendu

##### A. - Indemnisation des congés désignés ci-après

##### a) Congés légaux

- congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel ;

- congé de soutien ou de solidarité familiale ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé de solidarité internationale ;
- période de formation hors temps de travail ;
- cessation progressive ou totale d'activité ;
- congé sans solde.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

#### b) Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 2 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande :

- soit qu'il accepte la demande ;
- soit qu'il la reporte par décision motivée.

Durant ce congé, constituant une suspension d'activité, le salarié continue d'être tenu par ses obligations de réserve et de discrétion.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé, sauf accord des parties.

#### c) Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

### B. - Rémunération différée

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour :

- alimenter un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif ;
- contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaires lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;
- procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

(1) L'article 4-5-5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3151-3 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans les entreprises.

Le CET est débité de 1 jour pour chaque jour ouvrable ou ouvré d'absence, selon le mode de calcul des congés dans l'entreprise. Il doit y avoir identité entre les règles d'alimentation du CET et les règles de prise du congé.

En vigueur étendu

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée de congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

En vigueur étendu

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du CET précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue de son congé, reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilités et rémunération au moins équivalentes, étant entendu que cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En vigueur étendu

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis, après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrit au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise aux régimes social et fiscal des salaires.

L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

### **Titre V Classification des CQP**

#### Article 5.1

En vigueur étendu

L'obtention du certificat de qualification professionnelle, tel qu'il a été créé par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 18 juin 2003, par le salarié conduira à une progression dans la grille de classification, définie comme suit :

Magasinier (débutant) :

Entrée : Niveau II A. - Obtention du CQP : sortie : Niveau II B.

Chauffeur-livreur (débutant) :

Entrée : Niveau III A. - Obtention du CQP : sortie : Niveau III B.

Vendeur-conseil :

Entrée : Niveau II A. - Obtention du CQP : sortie : Niveau II C.

#### Article 5.2

En vigueur étendu

L'obtention du certificat de qualification professionnelle, tel qu'il a été créé par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 15 mars 2006, par le salarié conduira à une progression dans la grille de classification, définie comme suit :



Attaché technico-commercial accès pour vendeur interne confirmé :

Entrée : Niveau III A. - Obtention du CQP : sortie : Niveau IV A minimum.

Chef d'agence :

Entrée : Niveau IV A. - Obtention du CQP :

Sortie :

- niveau V A minimum : chef de dépôt ;

- niveau VI A minimum : cadre débutant ;

- niveau VII A minimum : chef d'agence.

Manager d'équipe au sein d'un négoce :

Entrée : Niveau III A. - Obtention du CQP : sortie : Niveau IV A minimum.

## **Titre VI Formation professionnelle**

### Article 6.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) propre au secteur du négoce des matériaux de construction relevant des conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction.

#### Article 6.1.1

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) dans chacune des cinq organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège des employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Chaque organisation syndicale du collège des salariés devra faire connaître à la fédération le nom de ses représentants.

#### Article 6.1.2

En vigueur étendu

La commission remplit et exerce les missions et attributions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour missions, notamment en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications institué au niveau de la branche, d'étudier les besoins, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- procéder périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs...) menées dans la profession ;
- analyser la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;
- étudier les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir ou, à défaut, de corriger les déséquilibres durables entre l'offre et la demande ;
- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- examiner les statistiques accidents du travail et maladies professionnelles.

La commission sera consultée préalablement à la conclusion par la branche de contrats d'objectifs, d'engagements de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications.

Elle s'informe des évolutions techniques, économiques, organisationnelles ou environnementales ayant des incidences sur les besoins de qualification et fait connaître ses orientations.

Elle est informée des montants collectés et des prises en charge effectuées par l'OPCA Intergros, des contrats d'insertion en alternance, du capital temps de formation et du développement de la formation continue.

D'une manière plus générale, la CPNE peut proposer à Intergros toute étude pour préparer ses décisions en recourant à des organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CPNE doit être informée par la direction de l'entreprise concernée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés.

Enfin, elle a pour tâches de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

#### Article 6.1.3

En vigueur étendu

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut se réunir également à la demande de trois au moins de ses membres.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le délégué titulaire a voix délibérative.

Le secrétariat est assuré par la fédération française du négoce des matériaux de construction, qui établira le compte rendu de chaque réunion dans un délai n'excédant pas 1 mois.

Le poste de président est assumé alternativement, pour 1 année, par un membre de chaque collège, le vice-président étant automatiquement issu de l'autre collège.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit :

- un président appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;

- un vice-président appartenant à l'autre collège.

En cas d'absence du président, le vice-président assume la présidence de la réunion. Son président convoque les parties, établit l'ordre du jour de la réunion.

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont remboursés conformément aux dispositions en usage

pour les réunions de la commission paritaire de la branche.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat est considéré comme temps de travail effectif. Le salaire est maintenu par l'employeur.

#### Article 6.1.4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires se réuniront au terme d'une première période de 3 ans pour faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant.

#### Article 6.2

En vigueur étendu

La loi Gayssot du 6 février 1998 pose une obligation de formation initiale et continue pour les chauffeurs en compte propre et invite les branches professionnelles à négocier des accords collectifs.

Conformément aux objectifs de la loi, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté commune d'améliorer la sécurité et la qualification professionnelle des chauffeurs-livreurs de la branche par une formation professionnelle adaptée aux conditions particulières de l'activité du négoce des matériaux de construction.

Le transport dans les entreprises de négoce en matériaux de construction est essentiellement une activité de distribution locale, c'est-à-dire une activité de livraison des commandes qui s'opère sur un cycle quotidien, dans une zone locale limitée, qui engendre de nombreux arrêts. La conduite est certes nécessaire pour qu'il y ait distribution, mais elle n'est pas l'activité principale du chauffeur-livreur. Sa fonction est aussi de livrer les clients.

Les partenaires sociaux ont souhaité préciser les conditions et modalités particulières, dans le négoce des matériaux de construction, de la formation initiale minimale obligatoire, ci-après dénommée FIMO, et de la formation continue obligatoire de sécurité, ci-après dénommée FCOS, pour la profession.

Les cahiers des charges sont annexés (annexes I et II).

(1) L'article 6-2 est étendu sous réserve des dispositions réglementaires en vigueur qui modifient le cadre juridique (directive n° 2003-59 du 15 juillet 2003 et son décret d'application n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 qui a abrogé le décret n° 97-608 du 31 mai 1997 mentionné dans la convention relatif à la FIMO/FCOS) prévu aux articles 6-2 et suivants.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 6.2.1

En vigueur étendu

À compter du 1er juillet 2000, sous réserve d'avoir été reconnu apte à la conduite d'un véhicule poids lourd, tout salarié nouvellement embauché par une entreprise de négoce en matériaux de construction entrant dans le champ d'application du présent accord, occupant un emploi de chauffeur-livreur d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC, doit avoir satisfait à une formation initiale minimale obligatoire (FIMO), dans les conditions ci-après définies.

En vigueur étendu

Les salariés embauchés à compter du 1er juillet 2000 dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord pour y occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur-livreur ;

Les salariés de ces mêmes entreprises exerçant pour la première fois après le 1er juillet 2000 un emploi de chauffeur-livreur tel que défini à l'article 1er.

En vigueur étendu

Sont considérés avoir satisfait à la FIMO :

- les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-après énumérées :
  - CAP de conduite routière (anciennement « conducteur routier ») (1) ;
  - BEP conduite et service dans les transports routiers ;
  - CFP de conducteur routier ;
  - FIMO acquise dans une autre branche en application du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises ou dans le cadre d'un accord de branche étendu ;
- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre d'un contrat d'insertion par alternance (contrat de qualification, contrat d'adaptation) ou d'apprentissage, les actions de formation visées à l'alinéa ci-dessus ou celles résultant d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) afférent à l'emploi.

Cette obligation de formation n'est pas applicable aux :

- salariés exerçant le métier de chauffeur-livreur à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente de conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, en poste au 1er juillet 2000 ;
- salariés ayant exercé le métier de conducteur routier à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente de conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou de produits pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er juillet 2000, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une période supérieure à 2 ans ;
- salariés déjà titulaires d'une FIMO de droit commun avant de prendre leur fonction de chauffeur-livreur dans l'entreprise : ils doivent en justifier par la présentation d'une attestation délivrée conformément aux dispositions conventionnelles ou réglementaires ;
- salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 6 mois et exerçant la fonction de chauffeur-livreur.

Les parties conviennent de se réunir sur ce point dès la publication des textes réglementaires, si nécessaire.

Attention : disposition exclue par le ministère, donc inapplicable : tous les salariés en CDD, quelle que soit leur durée, sont soumis à la FIMO.

(1) Le 2e point du 1er alinéa de l'article 6-2-1-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

Un programme de formation adapté aux réalités et risques spécifiques à l'emploi de chauffeur-livreur dans la branche est défini.

Deux catégories de salariés sont concernées :

- ceux qui exercent l'activité de chauffeur-livreur à titre principal ;
- ceux qui exercent leur activité de chauffeur-livreur dans le cadre d'une activité ponctuelle.

Quelle que soit la catégorie à laquelle ces salariés appartiennent, les distances parcourues compte tenu de la localisation de la clientèle et les temps de conduite en continu sont généralement courts. Aussi les risques encourus, eu égard à l'activité des entreprises de la branche, se situent essentiellement lors des opérations de chargement, de déchargement et de levage des produits et matériaux transportés.

C'est pourquoi les partenaires signataires souhaitent que l'ensemble des salariés, quel que soit leur temps de conduite, bénéficient d'une FIMO.

Cependant, pour une période transitoire allant jusqu'au 1er juillet 2002, un programme de formation adapté a été aménagé en fonction du nombre annuel d'heures de travail effectivement réalisé au poste de chauffeur-livreur. Il se décompose comme suit :

- une FIMO (70 heures) pour ceux qui effectuent plus de 492 heures à ce poste ;
- une FIMO (21 heures) pour ceux qui occupent ponctuellement ce poste et effectuent 492 heures et moins.

À la fin de cette période transitoire, les chauffeurs-livreurs continuant à exercer ponctuellement cette fonction devront suivre une FIMO complémentaire (49 heures).

Cette formation aura lieu dans le délai de 3 mois suivant l'embauche.

Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO/FCOS propre à la branche du négoce des matériaux de construction, se former à une FIMO/FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

En vigueur étendu

La formation peut être suivie par les salariés concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification et contrat d'adaptation...). (1)

Cette formation est qualifiante.

Il peut être dérogé de 6 mois maximum aux dates fixées pour la formation pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident ;
- surcroît d'activité de l'entreprise, à condition d'avoir consulté le comité d'entreprise préalablement.

(1) Le 2e point du 1er alinéa de l'article 6-2-1-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 6.2.2

En vigueur étendu

Toute entreprise de négoce en matériaux de construction doit faire suivre à ses chauffeurs-livreurs une formation continue obligatoire de sécurité adaptée, dans les conditions fixées ci-après.

En vigueur étendu

Les conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC ou de plus de 14 m<sup>3</sup> employés dans les entreprises de la branche doivent suivre tous les 5 ans une formation continue obligatoire de sécurité adaptée aux exigences de l'activité.

L'ensemble des chauffeurs-livreurs devront avoir satisfait à cette obligation avant le 31 décembre 2005 selon un rythme annuel minimal de 1/5 des salariés concernés. Pour les entreprises ayant moins de cinq chauffeurs-livreurs, les formations se feront selon un rythme propre à l'entreprise.

Les chauffeurs-livreurs occasionnels, tels que définis à l'alinéa 2.3, chapitre Ier (FIMO), sont tenus de suivre la formation continue obligatoire de sécurité.

En vigueur étendu

La formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 1er du présent chapitre est de 2 jours consécutifs, soit 14 heures.

Elle doit être renouvelée tous les 5 ans.

Les modules et thèmes de formation correspondant à cette obligation doivent correspondre au cahier des charges figurant à l'annexe II.

Il peut être dérogé de 6 mois maximum à l'échéance fixée pour la formation pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident ;
- surcroît d'activité de l'entreprise, à condition d'avoir consulté le comité d'entreprise préalablement.

Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO/FCOS propre à la branche du négoce des matériaux de construction, se former à une FIMO/FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

#### Article 6.2.3

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Ces formations peuvent être assurées :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément ministériel ;
- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit, pour la partie pratique, par délégation et sous la responsabilité de l'organisme de formation agréé, par des tuteurs formés à cet effet.

La conduite de véhicules de béton prêt à l'emploi (type « toupie ») étant particulière, les chauffeurs affectés à ce type d'activité devront suivre la FIMO et la FCOS relevant de l'accord du 30 juin 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs dans les carrières et matériaux de construction (annexe IV).

En vigueur étendu

Une attestation FIMO est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

Dans le cas de la FCOS, la formation sera également validée.

Les attestations justifiant des différentes formations (initiale, continue) doivent être détenues à bord du véhicule par le chauffeur-livreur.

À défaut de dispositions réglementaires, l'attestation de formation doit être conforme au modèle annexé au présent accord.

En vigueur étendu

Le financement des frais des formations visés au présent accord est assuré notamment par :

- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance (1) ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation (2).

(1) Le 2e tiret de l'article 6-2-3-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6324-1 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Le dernier tiret de l'article 6-2-3-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 6.3

En vigueur étendu

La formation professionnelle est à la fois un facteur de développement professionnel et de sécurisation des parcours professionnels des salariés, mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

Les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction souhaitent, par le présent accord, mettre en œuvre la loi du 5 mars 2014, qui refond totalement le paysage de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent que les mesures définies par le présent accord doivent permettre de poursuivre la politique de certification et de professionnalisation, mise en place dans la branche, tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste pour lesquels on favorise leur évolution professionnelle et leur employabilité.

De plus, l'accompagnement à la qualification des demandeurs d'emploi est également une priorité afin de répondre aux besoins en qualifications et en compétences des entreprises.

Le présent accord :

- annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant sur « la formation professionnelle tout au long de la vie » ;
- complète par son article 8 l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant création de la CPNEFP ;
- complète par son article 4 l'accord de branche du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale.

#### Article 6.3.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives du négoce des matériaux de construction (convention collective nationale n° 3154) : (idcc convention collective nationale « ouvriers-employés » : 398 ; idcc « ETAM » : 533 ; idcc « cadres » : 652).

Les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction désignent l'OPCA Intergros comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche, qui sont tenues de lui verser leurs contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

#### Article 6.3.2

En vigueur étendu

À compter du 1er janvier 2015 (contributions recouvrées en 2016), les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA Intergros les contributions définies comme suit :

- les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % ;
  - les entreprises d'au moins 10 salariés versent à l'OPCA un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.
- Ce pourcentage est ramené à 0,8 % si l'employeur décide, par accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, de consacrer au financement du CPF au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant les 3 ans.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

(En pourcentage.)

Dispositif	< 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
CIF	-	0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	-
CPF	-	0,20	0,20	0,20
FPSP	-	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

#### Article 6.3.3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que les listes des formations éligibles à la professionnalisation, telles qu'élaborées par la CPNEFP depuis 2007, ne répondent plus aux exigences de la loi du 5 mars 2014 et, par conséquent, doivent être supprimées.

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat doit être établi par écrit et déposé dans les conditions prévues par les textes légaux en vigueur à la date de sa conclusion.

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation s'adresse aux publics suivants :

- aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans, pour leur permettre de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

En application de l'article L. 6325-6 du code du travail, le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son titulaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, soit :

- un CQP (certificat de qualification professionnelle) de la branche ;
- un diplôme, un titre homologué ou une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications (RNCP) ;
- une qualification reconnue dans la classification de l'accord de branche.

En vigueur étendu

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la branche ;
- lorsque le contrat est conclu avec une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au

titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la durée pendant laquelle doivent être menées les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- a pour objet l'obtention d'un CQP, d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans la classification de l'accord de branche ;
- est conclu avec une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

La CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction est souveraine pour fixer les forfaits de prise en charge du contrat de professionnalisation.

*Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.*

*Il se substitue à l'ancien dispositif de la formation en alternance (adaptation, orientation, qualification). (1)*

(1) Les deux derniers alinéas de l'article 6-3-3-1-6 sont étendus sous réserve des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

L'objectif principal de ce dispositif est de favoriser l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ou en contrat unique d'insertion (CUI).

En vigueur étendu

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique (CDDI) ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

En vigueur étendu

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes : enregistrées au RNCP ou reconnues dans l'accord de classification ou ouvrant droit à un CQP ;
- les actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par les textes légaux et réglementaires ;
- les actions de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

En vigueur étendu

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée peut être inférieure dans les cas suivants :

- actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ;
- formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles (1).

(1) Le dernier tiret du 2e alinéa de l'article 6-3-3-2-3 est étendu sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article D. 6113-3 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

La formation se déroule :

- soit pendant le temps de travail ;
- soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, en vertu de l'article L. 6324-7 du code du travail.

Lorsque la formation se déroule partiellement ou totalement en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La rémunération habituelle du salarié est maintenue si la formation a lieu pendant le temps de travail. En revanche, les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation (dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en application de l'article D. 6321-5 du code du travail).

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

En vigueur étendu

Les forfaits de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, dans le cadre de la période de professionnalisation, sont déterminés souverainement par la CPNEFP.

Article 6.3.4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat puisqu'ils ont mis en place dans la branche, par accord du 17 octobre 2007, la fonction tutorale et son obligation de formation dans le cadre des CQP, depuis réaffirmé par l'accord-cadre des CQP en date du 25 février 2014.

Conformément à l'article L. 6323-3-1 du code du travail, chaque salarié en contrat de professionnalisation doit être accompagné d'un tuteur, désigné par l'employeur.

L'employeur veille à permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de 45 ans et plus est encouragé.

Les missions du tuteur s'exercent dans les conditions prévues aux accords ci-dessus visés, à savoir, notamment :

- une désignation du tuteur respectant les conditions et compétences requises pour l'exercice d'une telle fonction et le nombre maximum de salariés (3) en formation pouvant être suivis simultanément par le même tuteur,
- le respect de la « charte de la fonction tutorale » en vigueur au sein de la branche.

Il est rappelé l'existence d'une obligation de formation du tuteur pour le dispositif des CQP.

Enfin, il est laissé le soin à chaque entreprise de promouvoir et de valoriser la fonction tutorale. Toutefois, pour rappel, l'accord du 17 octobre 2007 reconnaît dans la classification l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre du dispositif des CQP : le tuteur doit être obligatoirement positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée.

L'exercice du tutorat et la formation du tuteur sont pris en charge selon les critères définis par la CPNEFP.

#### Article 6.3.5

En vigueur étendu

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles.

Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage, en vertu de l'article L. 6323-1 du code du travail.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, et ce jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne peut liquider ses droits à la retraite.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié occupé à temps partiel ainsi que pour le salarié qui est entré ou sorti en cours d'année et qui n'a donc pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année de référence, l'alimentation du compte est calculée au prorata de son temps de travail.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou, un congé parental d'éducation pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

La gestion des heures du CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui est habilitée également à donner des informations sur les formations et certifications éligibles.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à ce service dématérialisé : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

En vigueur étendu

Jusqu'au 1er janvier 2021, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

En vigueur étendu

Pour les salariés de la branche du négoce des matériaux de construction, les certifications et formations éligibles au CPF sont :

1. Les formations permettant l'acquisition d'un socle de « connaissances et de compétences professionnelles » défini par les textes réglementaires (cf. annexe I) ;
2. Les actions visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés ;
3. Les formations qualifiantes ou certifiantes :
  - sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
  - sanctionnées par un CQP inscrit au RNCP ;
  - sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire.

Et dès lors qu'elles figurent au moins sur une des listes suivantes :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction publiée sur le site de la Caisse des dépôts et consignations ;
  - la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), qui recense les certifications en lien direct avec l'activité du négoce des matériaux de construction ;
  - la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.
- Il revient à la CPNEFP d'établir et de mettre à jour régulièrement ces listes et de les porter à la connaissance des entreprises et des salariés.

En vigueur étendu

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent s'exercer sur tout ou partie du temps de travail mais aussi en dehors du temps de travail.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, et son silence vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est motivée et notifiée au salarié par écrit.

Par exception, l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation ne sera pas requis lorsque la formation, bien qu'elle se déroule pendant tout ou partie du temps de travail :

- est financée au titre des heures acquises à la suite d'un abondement correctif ;
- vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié à la VAE.

Dans ces hypothèses, le salarié devra toutefois solliciter l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation envisagée.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale dans les conditions visées à l'article L. 6323-19 du code du travail.

En vigueur étendu

Les frais de formation, à savoir les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement et restauration), sont pris en charge par l'OPCA, ainsi que la rémunération à hauteur de 50 % dans la limite prévue par les textes réglementaires.

En vigueur étendu

Lorsque le nombre d'heures inscrites au CPF est insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire dans les conditions suivantes :

1. Salariés mobilisant l'intégralité de leur CPF pour suivre une formation visant l'obtention d'un CQP de la branche : abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes ;
2. Salariés de niveau V ou infra de l'éducation nationale suivant une formation visant l'obtention du socle de connaissances et de compétences professionnelles (visé à l'art. L. 6323-6-I du code du travail) : abondement à hauteur de 100 % des heures inscrites, à utiliser une fois, par période de 5 ans, dans la limite de la durée en heures de la formation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux pourront définir les modalités d'articulation possible entre le CPF et la période de professionnalisation. Leurs priorités seront transmises à l'OPCA en vue d'une mise en œuvre opérationnelle pour les entreprises.

Article 6.3.6

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Cet accompagnement gratuit, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation, doit permettre à toute personne :

- d'être informée sur son environnement professionnel et sur l'évolution des métiers de la région, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier celles qui sont utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle et faciliter le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ;
- d'être informée des différents dispositifs qui peuvent être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié doit être informé par son employeur, par tous moyens, et plus particulièrement à l'occasion de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

En vigueur étendu

Tous les 2 ans, chaque salarié bénéficie obligatoirement d'un entretien avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place relatif à l'évaluation du travail du salarié.

*Pour rappel, cet entretien est également obligatoire pour le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental à temps plein ou partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt maladie de plus de 6 mois, à la fin d'un mandat de représentant du personnel. (1)*

Tous les 6 ans, l'entretien fait un récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier si le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel obligatoire mais aussi a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- progressé sur les plans salarial (augmentations, changement de coefficient...) ou professionnel (en termes de fonctions, de missions, de responsabilités...).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien ni d'au moins deux des mesures ci-dessus développées, l'entreprise doit procéder à un abondement correctif, selon les modalités prévues par les textes légaux et réglementaires (100 heures pour un salarié à temps plein et 130 heures pour un salarié à temps partiel).

En outre, dans ce cas, l'entreprise doit verser à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant aux heures abondées inscrites au CPF.

Consciente de l'importance de ce dispositif au service d'une logique de formation des salariés et de sécurisation de leur parcours professionnel, la CPNEFP de la branche a élaboré et validé des outils types d'entretien professionnel, à destination des entreprises et des salariés.

(1) Le troisième alinéa de l'article 6-3-6-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une VAE, dans le cadre des dispositions légales en la matière.

S'agissant du bilan de compétences, le salarié demande par écrit une autorisation d'absence mentionnant les dates et la durée du bilan ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi.

La demande doit être remise à l'employeur 60 jours au moins avant le début du bilan.

L'employeur a 30 jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Afin de favoriser l'accès à la qualification professionnelle, la durée minimale d'activité requise pour bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience est fixée à 3 ans, que l'activité du salarié ait été exercée de façon continue ou non. Cette durée minimale tient compte des périodes de formation initiale ou continue suivie en milieu professionnel, pour des personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Le dispositif est, entre autres, ouvert à toute personne ayant exercé une responsabilité syndicale ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport avec le contenu de la certification visée.

En vigueur étendu

Toute personne titulaire d'un CPF a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui lui est propre. Ce passeport recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience susceptibles de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formations initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formations en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut consulter son passeport sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6332-1-II (7°) du code du travail, les partenaires sociaux ouvrent la possibilité pour l'OPCA Intergros de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

L'entreprise bénéficie de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans.

En vigueur étendu

La CPNEFP exerce les missions telles que définies par l'accord du 27 octobre 2004 portant sur la création de la CPNEFP de la branche.

Au regard de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux conviennent de compléter les articles 3 et 4 de l'accord du 27 octobre 2004 susvisé comme suit.

#### Article 3 Missions de la commission

Il est ajouté les missions suivantes :

- « - définir les actions de formation à développer pour promouvoir les orientations et priorités de la branche ;
- valider le rapport de branche ;
- fixer les taux de prise en charge financière par dispositifs (professionnalisation, CPF...) ;
- créer, mettre en œuvre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;
- établir la liste des certifications éligibles au titre du CPF de branche, national et régional ;
- réfléchir et mettre en œuvre les certifications et habilitations recensées à l'inventaire ;
- adapter et accompagner la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- élaborer tous supports facilitant la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle (ex. : entretien professionnel...) ;
- fixer des recommandations en vue de favoriser l'égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiées, des jeunes...) ».

#### Article 4 Fonctionnement de la commission

Il est ajoutée la phrase suivante :

« Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège employeurs dispose du même nombre de voix que le collège salariés.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées paritairement par le président et le vice-président. »

En vigueur étendu

Les entreprises du négoce des matériaux de construction seront accompagnées par l'OCI (observatoire des métiers d'Intergros, service études et prospective), créé par accord collectif entre les branches adhérentes à l'OPCA, dont les missions sont définies par la CPNEFP de la branche, à savoir, notamment :

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la CPNEFP, de :

- dresser un portrait statistique des métiers et des qualifications de la branche ;
- assurer un suivi de leur évolution, afin de proposer des actions anticipatrices en termes de GPEC ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires aux actions décidées par la CPNEFP de la branche ;
- assurer le développement de la politique de formation décidée par la branche du négoce des matériaux de construction, notamment en matière de CQP... ;
- identifier les métiers et compétences clés ;
- mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et diffuser les informations recueillies auprès de la FNBM et des organisations syndicales représentatives de la branche.

L'observatoire agit sur délibération de la CPNEFP de la branche.

Les travaux de l'observatoire sont présentés, en tant que de besoin, et a minima une fois par an (rapport de branche), aux membres de la CPNEFP.

En vigueur étendu

La branche du négoce des matériaux de construction souhaite favoriser le développement de l'apprentissage, intensifier son partenariat avec les CFA partenaires et favoriser l'ouverture de nouveaux établissements.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction sollicitent l'OPCA Intergros afin qu'il dépose un dossier de demande d'agrément pour devenir OCTA et qu'il collecte les entreprises de la branche à compter du 28 février 2016.

Les partenaires sociaux s'engagent à tout mettre en œuvre, notamment par la conclusion d'une convention de coopération, afin de promouvoir les formations professionnelles et technologiques en lien avec la branche du négoce des matériaux de construction, en lien avec les pouvoirs publics.

Une commission paritaire d'alternance et de suivi sera créée au sein de la branche.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle et incitent les chefs d'entreprise à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.



À cet égard, les entreprises assurent un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place dans l'entreprise.

Cet objectif sera notamment suivi au moyen du rapport annuel de branche, qui mesure les efforts accomplis en matière d'égalité d'accès à la formation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

## **Titre VII CQP. - VAE**

### **Article 7.1**

En vigueur étendu

La CPNEFP en date du 18 juin 2003 a validé la création des trois certificats de qualification professionnelle suivants :

- « Vendeur interne débutant » ;
- « Chauffeur-livreur débutant » ;
- « Magasinier débutant ».

La CPNEFP en date du 15 mars 2006 a validé la création de trois nouveaux certificats de qualification professionnelle ci-après dénommés :

- « Attaché technico-commercial accès pour vendeur interne confirmé » ;
- « Responsable d'un service de négoce » ;
- « Chef d'agence » (et de dépôt).

### **Article 7.2**

En vigueur étendu

#### **Article 7.2.1**

En vigueur étendu

Considérant que les certificats de qualification professionnelle (CQP) constituent des outils essentiels de sécurisation des parcours et d'évolution professionnelle, la branche du négoce des matériaux de construction souhaite favoriser l'accès des salariés expérimentés aux CQP de la branche au moyen de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cette nouvelle voie d'accès permet l'obtention de tout ou partie d'un CQP du négoce des matériaux de construction en dehors de toute action de formation.

Cette démarche permet également d'envisager l'inscription des CQP de la branche au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

#### **Article 7.2.2**

En vigueur étendu

L'accès aux CQP du négoce des matériaux de construction par la VAE est ouvert aux publics suivants :

- salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 années dans les conditions décrites dans le cahier des charges de chaque CQP ;

- demandeurs d'emploi visant un emploi dans le négoce des matériaux de construction et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 années dans les conditions décrites dans le cahier des charges de chaque CQP. Pour ce public, la démarche d'évaluation des compétences devra être conduite en collaboration avec une entreprise de la branche.

#### **Article 7.2.3**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 33 de l'ANI sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP du négoce des matériaux de construction accessibles par la VAE s'appuient sur :

- un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels sont élaborés, validés et mis à jour par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Les référentiels de compétences des CQP du négoce des matériaux de construction sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation.

Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences.

Il appartient au jury paritaire national de statuer sur la délivrance des CQP unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats lors des évaluations en entreprise.

Les référentiels visés ci-dessus sont élaborés et révisables par la CPNEFP.

Les unités acquises le sont pour une durée de 5 ans maximum.

Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury paritaire national valide uniquement certaines unités de compétences, le candidat peut, pour acquérir la ou les unités manquantes, poursuivre son parcours soit en suivant une formation, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat est alors réévalué sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury paritaire national le concernant.

La définition des CQP du négoce des matériaux de construction par unités de compétences capitalisables permet de faciliter le passage d'un métier de la branche à un autre. Certaines compétences sont donc communes à plusieurs CQP.

Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences, donc de son CQP, indéfiniment.

Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes.

#### **Article 7.2.4**

En vigueur étendu

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la VAE est le suivant :

- Entretien d'accueil et d'orientation réalisé par l'entreprise au sein de laquelle le candidat exerce ses activités professionnelles à la date de la demande ;
- Renseignement du dossier de demande de VAE, si le candidat présente l'expérience requise, en durée et en nature ;
- Au vu des pièces du dossier (ci-dessus), examen de la recevabilité de la demande de démarche VAE par le secrétariat de la CPNEFP, confié à la FNMC.

En cas de recevabilité signifiée par écrit au candidat et à son entreprise :

- renseignement par le candidat d'un dossier professionnel selon le modèle conçu par la CPNEFP ;
- évaluation du candidat selon les modalités décrites dans le « Livret d'évaluation des compétences en entreprise ». Cette évaluation est réalisée en entreprise en présence d'un évaluateur agréé par la CPNEFP ;
- transmission par l'entreprise du livret d'évaluation des compétences renseigné et du livret professionnel à la CPNEFP ;
- validation sur dossier par la CPNEFP, sur proposition du jury de certification désigné par elle.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire national.

#### Organisation de l'évaluation des compétences des candidats

##### a) Acteurs de l'évaluation

L'évaluation des compétences en entreprise est réalisée par deux évaluateurs :

- un évaluateur désigné parmi les professionnels de l'entreprise et connaissant le métier visé par le CQP ;
- un évaluateur agréé par la CPNEFP.

##### b) Procédure d'agrément pour l'évaluateur de branche

Toute personne souhaitant devenir évaluateur de branche doit préalablement se faire habilitier suivant la procédure définie ci-dessous.

Pour la délivrance de l'agrément initial :

- transmission d'un CV devant permettre de vérifier que l'évaluateur a connaissance du métier visé par le CQP ainsi que de ses conditions d'exercice au sein de la branche du négoce des matériaux de construction ;
- suivi de 1 journée de formation portant sur les modalités de l'évaluation.

L'évaluateur agréé (qu'il ait ou non exercé sa mission) doit suivre la formation d'évaluateur tous les 3 ans ; à défaut, son agrément tombe.

Aux fins de contrôle, notamment pour conserver le bénéfice de l'agrément qui peut être retiré en cas de dysfonctionnements avérés, l'évaluateur doit renseigner, chaque année, un dossier de reconduction d'agrément et le transmettre pour examen à la CPNEFP.

La CPNEFP charge son secrétariat, assuré par la FNMC, d'informer et de s'assurer de la formation des organismes souhaitant obtenir l'agrément.

##### c) Déroulement de l'évaluation

Organisée en entreprise le plus souvent en situation professionnelle « réelle », l'évaluation des compétences des candidats a pour objet de recueillir les preuves que le candidat maîtrise les compétences requises pour l'obtention du CQP.

Cette évaluation doit garantir le même niveau d'exigence qu'un accès au CQP par la voie de la formation.

Elle vise à placer le candidat dans des situations les plus proches possibles de sa pratique professionnelle.

Le « Livret d'évaluation en entreprise », élaboré et validé par la CPNEFP, constitue le support obligatoire de cette évaluation.

Il décrit l'ensemble des éléments nécessaires pour organiser et restituer les résultats de cette évaluation, à savoir :

- la présentation des modalités d'organisation des évaluations ;
- les critères d'évaluation à utiliser ;
- les grilles à renseigner.

Si le candidat suit une formation à l'issue d'une validation partielle prononcée par la CPNEFP, il est évalué en fin de formation dans les mêmes conditions que les candidats préparant le CQP par la voie de la formation, à savoir une évaluation technique spécifique au module de formation et une commission de bilan final.

Ce bilan final porte à la fois sur les connaissances acquises au cours de la formation et sur le dossier professionnel présenté par le candidat. Ce dossier professionnel est renseigné par le candidat uniquement sur les compétences manquantes.

Si le candidat complète son expérience à l'issue d'une validation partielle prononcée par la CPNEFP, il est de nouveau évalué en entreprise sur les compétences manquantes dans les mêmes conditions que lors de la première évaluation.

#### Validation des CQP par le jury paritaire final

Le jury paritaire national fonctionne conformément au document « guide pour le jury » validé en CPNEFP.

Il est chargé de statuer sur l'obtention de chacune des unités de compétences composant le CQP pour chaque candidat. La validation des unités peut être partielle. Le jury paritaire national évalue sur dossier et dispose pour chaque candidat du dossier professionnel et du livret d'évaluation en entreprise.

La validation des CQP s'opère en deux temps :

- un examen approfondi des dossiers VAE au cours d'une séance de travail réunissant un jury paritaire national désigné par la CPNEFP, en vue de dégager des recommandations ;
- un examen en CPNEFP et, le cas échéant, une validation des recommandations du jury paritaire.

Les résultats des évaluations sont consignés dans un document récapitulatif tenu par le secrétariat de la CPNEFP. Ils sont remis au jury paritaire national.

Pour chaque compétence :

- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont positifs, la compétence doit être considérée comme acquise ;
- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont négatifs, la compétence doit être considérée comme non acquise ;
- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont divergents, le jury paritaire examine le dossier du candidat en revenant plus précisément sur le détail du dossier professionnel et sur le livret d'évaluation en entreprise, afin de formuler une proposition quant à l'obtention ou à la non-obtention de la compétence.

La fiche « décision du jury » est remplie au cours du jury paritaire national. Elle est signée, après passage en CPNEFP, par le président.

Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences soit acquise. Le jury paritaire national est souverain. Il n'a pas à justifier ses

décisions. Ses décisions ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

Dans le cas où la CPNEFP délivre uniquement certaines unités, le candidat peut poursuivre son parcours :

- soit en suivant une formation sur les unités manquantes, au sein d'un organisme de formation agréé par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction, pour la préparation du CQP visé ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Article 7.2.5

En vigueur étendu

L'obtention du CQP par la VAE donne lieu au profit du salarié, sous réserve qu'il occupe réellement le métier visé, à une progression dans la grille de classification, telle que visée au titre V.

Article 7.2.6

En vigueur étendu

*Les parcours d'accès aux CQP par la VAE des candidats salariés dans une entreprise de la branche seront pris en charge par l'OPCA de branche, dans le cadre d'un forfait visant à couvrir les dépenses engagées par l'entreprise pour l'inscription, l'accompagnement du candidat et l'évaluation de ses compétences.* (1)

Dans le cas d'une validation partielle, la suite du parcours du candidat est prise en charge dans les conditions identiques à celles définies pour l'accès aux CQP par la voie de la formation dans le cadre :

- de la période de professionnalisation ;
- du droit individuel à la formation ;
- du plan de formation.

(1) Le premier alinéa de l'article 7-2-6 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6313-11 et R. 6422-9 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 7.2.7

En vigueur étendu

La CPNEFP charge les partenaires sociaux et l'OPCA de branche de faire connaître et de promouvoir auprès de l'ensemble des entreprises relevant des conventions collectives (n° 3154) le dispositif de VAE.

Seront notamment communiqués, quel que soit le mode opératoire, aux entreprises :

- les référentiels d'activités, de compétences et de certification de chaque CQP ;
- les noms des organismes agréés pour assurer l'évaluation des compétences des candidats ;
- les modalités de financement des parcours VAE par l'OPCA.

Article 7.2.8

En vigueur étendu

La CPNEFP charge son secrétariat, assuré par la FNBM, de l'ensemble des activités concourant à l'organisation du dispositif VAE de la branche, soit :

- information des entreprises sur l'accès aux CQP par la VAE ;
- information et formation (agrément, reconduction, contrôle...) des organismes souhaitant obtenir l'agrément d'une ou de plusieurs personnes pour réaliser l'évaluation des compétences des candidats ;
- diffusion des documents supports au dispositif VAE (dossier de recevabilité, dossier professionnel, livret d'évaluation en entreprise) ;
- information et formation des membres du jury paritaire national ;
- instruction des dossiers de recevabilité, selon les critères fixés par la CPNEFP ;
- préparation des jurys paritaires ;
- transmission des résultats des évaluations ;
- création et mise à jour de la base de données de candidats.

En vigueur étendu

Un bilan de la mise en œuvre des CQP de la branche du négoce des matériaux de construction par la VAE sera effectué chaque année par la CPNEFP, notamment via la présentation du rapport de branche.

Il appartient également à la CPNEFP de piloter et de valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles.

Article 7.3

En vigueur étendu

Préambule

Les partenaires sociaux et la FNBM confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés du négoce des matériaux de construction, concourant à la meilleure compétitivité des entreprises de la branche.

Ils affirment leur volonté d'en faire une priorité d'action.

Ils reconnaissent le rôle particulièrement important joué par les CQP (certificats de qualification professionnelle) de la branche du négoce des matériaux de construction dans les dispositifs réglementaires en vigueur et à venir.

Ils estiment que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises et de leurs salariés, puisqu'ils contribuent à baliser le parcours qualifiant des salariés :

- d'une part, en favorisant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes nouvellement recrutés ;
- d'autre part, en permettant de valoriser le savoir-faire et les aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi ou en résultant ;
- d'autre part, en reconnaissant ces savoir-faire et aptitudes par l'accès à un niveau reconnu dans la grille de classification ;
- enfin, en permettant une meilleure adaptation professionnelle, pour le maintien de leur emploi et le développement de leur carrière.

Les signataires conviennent qu'il revient à la branche du négoce des matériaux de construction d'assumer directement l'élaboration et la validation paritaire des CQP dans le respect des dispositions du présent accord.

À ce jour, il existe six CQP dans la branche du négoce des matériaux de construction (accord de branche du 18 juin 2003 portant création des CQP de « Magasinier », « Chauffeur-livreur » et « Vendeur-conseil », et accord de branche du 15 mars 2006 portant création des CQP de « ATC », « Manager

d'équipe » et « Chef d'agence »).

Les partenaires sociaux et la FNBM incitent les entreprises à élaborer, sur ces bases, des plans de formation pluriannuels qui prennent en compte les objectifs, priorités et outils du présent accord.

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification professionnelle attestant, dans les conditions définies ci-après, la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche du négoce des matériaux de construction.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après dénommée « CPNEFP », du négoce des matériaux de construction, seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

En vigueur étendu

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir :

- soit au moyen d'actions d'évaluation à l'issue d'un parcours de formation ;
- soit au moyen d'actions d'évaluation dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le contenu et les modalités de ces actions d'évaluation sont définis et approuvés par la CPNEFP.

Le CQP n'est accessible qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées à l'article 3 du présent accord.

En vigueur étendu

Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle par la voie de la formation :

1. Les jeunes et demandeurs d'emploi titulaires d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise appliquant la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction, dans les conditions visées aux articles L. 1242-3, L. 1253-1, L. 6314-1, L. 6331-1 à L. 6331-14, L. 6325-1 à L. 6325-24, L. 6332-14 à L. 6332-17, D. 6325-1 à D. 6325-28 du code du travail.

2. Les salariés en activité dans une entreprise de la branche du négoce des matériaux de construction :

- soit dans le cadre du plan de formation professionnelle ;
- soit dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- soit dans le cadre du compte personnel de formation.

3. Les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience :

1. Les salariés en activité dans une entreprise appliquant la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction et disposant d'une expérience d'au moins 3 années dans les domaines précisés par la CPNEFP pour chaque CQP ;

2. Les demandeurs d'emploi visant un emploi dans le négoce des matériaux de construction et disposant d'une expérience d'au moins 3 années dans les domaines décrits par la CPNEFP pour chaque CQP.

Pour ce public, la démarche d'évaluation des compétences devra être conduite en collaboration avec une entreprise de la branche du négoce des matériaux de construction.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

La décision de créer tout CQP est prise par la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction.

Cette décision prend forme par une délibération à laquelle un référentiel de certification ainsi que des outils supports au CQP sont annexés.

Toute création de CQP fait l'objet d'un accord de branche et d'une inscription au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

En vigueur étendu

Pour chaque CQP créé, un avenant ou un accord de branche vient préciser le niveau et le coefficient de classification attachés à l'obtention du CQP.

En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP (organisations syndicales représentatives de la branche et représentants de la FNBM) sont seuls habilités à proposer la création d'un CQP pour un des métiers du négoce des matériaux de construction.

Toute demande émanant des partenaires sociaux est portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNEFP.

Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification visé et les besoins en recrutement, professionnalisation, mobilité professionnelle existants ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- l'articulation avec les autres certifications professionnelles similaires ;
- la nature des compétences à certifier et leur adéquation avec les besoins de la branche.

Après en avoir délibéré, la CPNEFP donne ou non son aval à la demande, dont l'approbation conduit à l'adoption du référentiel et des outils CQP.

En vigueur étendu

Pour chaque CQP créé, des « outils CQP » seront établis, comportant obligatoirement :

- la définition du métier visé par le CQP ;
- les conditions d'accès au CQP par la validation des acquis de l'expérience ;
- le référentiel d'activités et de compétences correspondant au métier visé par le CQP, ce référentiel étant nécessairement composé d'unités de compétences indépendantes ;
- le (ou les) module(s) de formation correspondant à chaque compétence ;
- les critères d'évaluation pour l'obtention du CQP ;
- les modalités et grilles d'évaluation pour un accès au CQP par la voie de la formation ;
- les modalités et grilles d'évaluation pour un accès au CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP par la voie de la formation ;
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP pour chacune des voies d'accès (formation ou validation des acquis de l'expérience).

En vigueur étendu

Le dispositif des CQP institués doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en compétences et en qualifications de la profession, tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés concernés de programmer leurs décisions.

Un bilan de la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle du négoce des matériaux de construction sera effectué chaque année par la CPNEFP.

Il lui appartient également de piloter et de valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles.

Le secrétariat de la CPNEFP est confié à la FNBM, qui prend en charge la gestion administrative du dispositif des CQP, dont l'organisation des jurys paritaires et la mise en œuvre des procédures d'habilitation/reconduction.

En vigueur étendu

Tout organisme désireux de mettre en œuvre une formation conduisant à un CQP et participer aux évaluations correspondantes doit préalablement déposer une demande d'habilitation auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction, assuré par la FNBM, suivant une procédure définie par ladite CPNEFP.

L'habilitation est attribuée pour une durée de 1 an et peut être reconduite, chaque année civile, suite à une demande de renouvellement auprès de la CPNEFP.

Son interruption peut avoir lieu à tout moment à la suite de la décision prise par la CPNEFP et au vu d'un audit technique rapporté à la CPNEFP.

Un recours de l'organisme de formation est possible auprès de la CPNEFP.

En vigueur étendu

Tout organisme de formation agréé organisant une action de formation conduisant à un CQP doit :

- déclarer tout démarrage de cycle de formation ;
- s'engager à se conformer à la démarche décrite par la CPNEFP et à utiliser les outils CQP ;
- veiller à ce que tout candidat relève de la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction ;
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale ;
- produire en fin de cycle les documents nécessaires à l'examen par le jury paritaire.

Ces formalités sont visées dans la lettre d'engagement signée chaque année par tout organisme de formation habilité.

En vigueur étendu

Les CQP de la branche étant modulaires, les parcours de formation des candidats sont organisés en fonction de leurs besoins pour chaque unité de compétences composant le référentiel de compétences du CQP visé.

À chaque unité de compétences correspond(ent) un ou plusieurs modules de formation, à combiner en fonction des acquis et des besoins des candidats.

Une durée indicative de formation est fixée pour chaque module.

Pour chaque CQP, un volume horaire maximum est défini comme suit :

- CQP « ATC » : 286 heures ;
- CQP « Chauffeur-livreur » : 378 heures ;
- CQP « Chef d'agence » : 521 heures ;
- CQP « Magasinier » : 294 heures (Caces compris) ;
- CQP « Manager » : 403 heures ;
- CQP « Vendeur-conseil » : 588 heures.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

La préparation des CQP par la voie de la formation s'effectue en alternance, les temps de formation alternant avec des temps de mise en œuvre des compétences en entreprise au cours desquels les candidats mettent progressivement en œuvre les compétences correspondant au CQP qu'ils visent avec l'appui d'un tuteur.

L'exercice de la fonction tutorale s'effectue conformément aux dispositions de l'accord national du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale dans le négoce des matériaux de construction, à savoir, notamment :

- une désignation du tuteur respectant les conditions et compétences requises pour l'exercice d'une telle fonction et le nombre maximum de salariés en formation pouvant être suivis simultanément par le même tuteur ;
- un respect de la « charte de la fonction tutorale » en vigueur au sein de la branche ;
- une obligation de formation du tuteur par un organisme de formation habilité par la branche ;
- une reconnaissance des salariés exerçant la fonction de tuteur (le tuteur doit être positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée).

Des évaluations formelles doivent être réalisées par le tuteur et, lorsque c'est possible, par le responsable hiérarchique du candidat à l'issue de chaque période en entreprise, à l'appui d'une grille d'évaluation fournie par la CPNEFP et transmise à la commission de bilan final à l'issue de la dernière période en entreprise.

À l'issue du parcours, le tuteur et, lorsque c'est possible, le responsable hiérarchique du candidat formulent à l'attention du jury paritaire une proposition de validation pour chacune des unités de compétences composant le référentiel.

En vigueur étendu

Les organismes de formation agréés par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction pour mettre en œuvre des formations conduisant aux CQP de la branche réalisent pour chaque unité de compétences du référentiel CQP une ou plusieurs évaluations selon les modalités décrites par la CPNEFP.

Ces évaluations peuvent être réalisées à n'importe quelle période du parcours de formation, en centre ou en agence.

Les résultats sont formalisés, par écrit, dans le livret d'évaluations finales qui sera transmis à la commission de bilan final.

En vigueur étendu

La commission de bilan final se compose d'au moins trois personnes :

- un représentant de l'organisme de formation agréé ayant formé le candidat au CQP ;
- un représentant de l'entreprise d'accueil/ou enseigne du candidat ;
- un tuteur.

La commission de bilan final a pour missions de synthétiser les résultats obtenus par chaque candidat lors des différents types d'évaluations (évaluations en entreprise et évaluations finales) et de formuler des propositions à l'attention du jury paritaire chargé de délivrer les CQP.

Les CQP étant désormais modulaires, l'avis de la commission de bilan final peut être positif sur certaines compétences et négatif sur d'autres.

La commission de bilan final intervient à la fin du parcours du candidat.

Elle dispose donc des résultats des évaluations réalisées en entreprise et des évaluations finales et formule des propositions de validation à l'attention du jury paritaire pour chacune des unités de compétences composant le référentiel du CQP.

Elle transmet ensuite au jury paritaire chargé de la validation l'ensemble des pièces composant le dossier du candidat.

En cas de désaccord entre les représentants de l'entreprise et les représentants de l'organisme de formation agréé sur l'attribution d'une ou de plusieurs compétences lors de la commission de bilan final, le jury paritaire procède aux arbitrages nécessaires en analysant le contenu des pièces composant le dossier du candidat.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Toute personne désirant intervenir dans l'évaluation d'un candidat dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience conduisant à un CQP doit préalablement se faire agréer par la CPNEFP par l'intermédiaire de la FNBM suivant une procédure définie.

Les agréments sont délivrés à titre personnel, à l'issue de la participation des évaluateurs à une formation délivrée par la CPNEFP.

Les agréments ont une durée de 1 an.

Ils sont reconduits chaque année, sur demande, après examen par la CPNEFP de leur dossier de renouvellement.

Leur interruption peut avoir lieu à tout moment à la suite de la demande d'une des parties signataires auprès de la CPNEFP ou après un audit technique rapporté à la CPNEFP.

Un recours de l'évaluateur est possible auprès de la CPNEFP.

En vigueur étendu

Le parcours d'un candidat à la validation des acquis de l'expérience est le suivant :

- entretien d'accueil et d'orientation réalisé par l'entreprise au sein de laquelle le candidat exerce ses activités professionnelles à la date de la demande ;
- renseignement du dossier de demande de VAE, si le candidat présente l'expérience requise, en durée et en nature ;
- examen de la recevabilité de la demande de démarche VAE par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction, dont le secrétariat est assuré par la FNBM.

En cas de recevabilité signifiée par écrit au candidat et à son entreprise :

- renseignement par le candidat d'un dossier professionnel ;
- évaluation du candidat selon les modalités décrites dans le « Livret d'évaluation des compétences en entreprise ». Cette évaluation est réalisée en entreprise en présence d'un évaluateur agréé par la CPNEFP ;
- transmission par l'entreprise du livret d'évaluation des compétences renseigné et du dossier professionnel à la CPNEFP ;
- validation sur dossier par la CPNEFP, sur proposition du jury de certification désigné par elle.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

En vigueur étendu

Organisée en entreprise le plus souvent en situation professionnelle réelle, l'évaluation des compétences des candidats a pour objet de recueillir les preuves que le candidat maîtrise les compétences requises pour l'obtention du CQP.

Cette évaluation doit garantir le même niveau d'exigence qu'un accès au CQP par la voie de la formation. Elle vise à placer le candidat dans des situations les plus proches possible de sa pratique professionnelle. Le « Livret d'évaluation en entreprise », élaboré et validé par la CPNEFP, constitue le support obligatoire de cette évaluation.

Il décrit l'ensemble des éléments nécessaires pour organiser et restituer les résultats de cette évaluation, à savoir :

- la présentation des modalités d'organisation des évaluations ;
- les critères d'évaluation à utiliser ;
- les grilles à renseigner.

L'évaluation des compétences en entreprise est réalisée par deux évaluateurs :

- un évaluateur désigné parmi les professionnels de l'entreprise et connaissant le métier visé par le CQP ;
- un évaluateur agréé par la CPNEFP pour réaliser les évaluations dans le cadre de la démarche de validation des acquis de l'expérience, connaissant le métier visé par le CQP et ses conditions d'exercice au sein de la branche du négoce des matériaux de construction.

À l'issue des évaluations, l'évaluateur agréé transmet à la CPNEFP l'ensemble des documents VAE renseignés.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

#### Rôle et composition du jury paritaire national de validation

L'obtention définitive du CQP est prononcée par la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction, sur proposition du jury paritaire de validation.

Le jury paritaire est chargé de statuer sur l'obtention de chaque unité de compétences du CQP pour chaque candidat sur la base des documents transmis par les organismes de formation habilités et d'un tableau récapitulatif élaboré par le secrétariat de la FNBM.

Le jury paritaire national se prononce à la majorité de ses membres.

Il est constitué de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative, d'autant de représentants patronaux.

Il est précisé que tout organisme de formation présentant au minimum dix dossiers doit déléguer un représentant, et ce afin de répondre aux questions posées par le jury.

#### Décisions du jury paritaire

Le jury se prononce pour chaque candidat compétence par compétence et peut donc prononcer soit une validation totale, conduisant à l'obtention du CQP, soit une validation partielle, conduisant à la délivrance d'une attestation remise au candidat.

Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences soit acquise.

Dans le cadre d'une validation partielle, le candidat dispose de 5 années à compter de la date de décision rendue par la CPNEFP, lors du premier examen du dossier du candidat, pour compléter son parcours :

- soit en suivant une formation sur les unités manquantes, au sein d'un organisme de formation agréé par la CPNEFP, pour la préparation du CQP visé ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Il doit représenter son dossier soit par un accès par la formation, soit par un accès par la VAE pour les seules unités de compétences qu'il n'a pas validées. Dans ce cas, le candidat bénéficie uniquement, pour les compétences manquantes, d'une évaluation réalisée dans les mêmes conditions que celles des autres candidats, en fonction de la voie d'accès choisie (VAE ou formation).

Pour les candidats ayant déjà obtenu une validation partielle, les évaluateurs et le jury se prononcent uniquement sur les unités de compétences qui n'ont pas été validées lors du premier passage du dossier du candidat devant le jury.

Passé le délai de 5 ans, le candidat ayant obtenu une validation partielle perd le bénéfice des unités de compétences obtenues.

#### Impartialité du jury

La composition du jury doit garantir son impartialité, en excluant par avance toute personne en relation familiale ou professionnelle directe avec des candidats.

Si, lors d'un déroulement d'un jury, un membre découvre que ses liens avec l'un des candidats sont susceptibles de mettre en cause son impartialité, il doit se retirer du jury.

#### Souveraineté du jury

Le jury est souverain dans sa décision. Il délibère souverainement sur le fondement de l'ensemble des résultats obtenus par le candidat. Il n'a pas à justifier ses décisions.

#### Recours des candidats

En cas d'échec, tout candidat à l'obtention d'un CQP pourra saisir le jury paritaire de validation des CQP. Le jury paritaire de validation est l'organe compétent pour entendre les parties en présence et faire appel si nécessaire à un expert externe.

La saisine du salarié doit intervenir dans un délai de 3 mois maximum à compter de la notification de la décision rendue par la CPNEFP.

Elle doit être obligatoirement écrite et motivée. Le jury paritaire national de validation prendra une décision définitive sur le litige dont il est saisi et en informera les parties concernées.

#### Duplicata

Si l'original d'un CQP a été détruit, perdu ou volé, un duplicata pourra être délivré sur demande écrite adressée à la CPNEFP, accompagnée d'une pièce justificative (déclaration de sinistre, récépissé de plainte, déclaration sur l'honneur...).

Une nouvelle délibération n'est pas nécessaire pour corriger les erreurs matérielles commises dans la transcription des résultats. Le jury paritaire national devra en être informé.

#### En vigueur étendu

Les résultats des évaluations sont consignés sur le document établi par la commission de bilan final, qui formule une proposition de validation à l'attention du jury paritaire.

Tous les éléments composant le dossier du candidat sont remis au jury paritaire, qui vérifie la conformité des dossiers et procède aux arbitrages qui s'avèreraient nécessaires.

#### En vigueur étendu

Les résultats des évaluations sont consignés sur un document récapitulatif établi par le secrétariat de la CPNEFP.

Pour chaque unité de compétences composant le CQP :

- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont positifs, la compétence doit être considérée comme acquise ;
- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont négatifs, la compétence doit être considérée comme non acquise ;
- si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont divergents, le jury paritaire examine le dossier du candidat en revenant plus précisément sur le détail du dossier professionnel et sur le livret d'évaluation en entreprise, afin de formuler une proposition quant à l'obtention ou à la non-obtention de la compétence.

La fiche « décision du jury » est remplie au cours du jury paritaire. Elle est signée, après passage en CPNEFP, par le président de la CPNEFP.

#### En vigueur étendu

La définition des CQP du négoce des matériaux de construction par unités de compétences capitalisables permet de faciliter le passage d'un métier de la branche à un autre. Certaines compétences sont donc communes à plusieurs CQP.

Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences, donc de son CQP, indéfiniment.

Il lui reste donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes soit dans le cadre d'un accès par la formation, soit dans le cadre d'un accès par la validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions que les autres candidats.

#### En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par la fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM), 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris, qui gère et coordonne l'ensemble des activités concourant à l'organisation du dispositif des CQP de la branche, soit :

- information des entreprises sur l'accès aux CQP par la formation et par la VAE ;
- information et formation des organismes souhaitant obtenir l'agrément d'une ou de plusieurs personnes pour réaliser la formation des candidats et l'évaluation de leurs compétences, dans le cadre de l'accès aux CQP par la voie de la formation ou pour réaliser les évaluations dans le cadre d'un accès aux CQP par la validation des acquis de l'expérience ;
- diffusion des outils CQP ;
- information et formation des membres du jury paritaire ;
- instruction des demandes d'ouverture de session de formation et/ou dossiers de recevabilité VAE, selon les critères fixés par la CPNEFP ;
- préparation des jurys paritaires et édition des certificats ;
- transmission des décisions de la CPNEFP aux entreprises et/ou aux organismes de formation ;

- suivi du bilan du dispositif des CQP.

## Titre VIII Tutorat

En vigueur étendu

Il est rappelé la volonté de développer et de promouvoir la formation professionnelle, notamment par le biais du dispositif du certificat de qualification professionnelle (CQP) impulsé depuis 2002, qui permet de former de futurs salariés, notamment des jeunes aux métiers de la branche.

Dans ce cadre, l'accent est mis sur le rôle primordial du tuteur, personne clé pour faciliter le transfert des savoirs et savoir-faire de l'entreprise.

Le présent accord vise à accompagner, à former et à encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

Les partenaires sociaux rappellent que la fonction tutorale s'inscrit dans le cadre d'une relation tripartite qui est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation, à assurer un niveau de qualification élevé et à pérenniser la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi il est demandé qu'un engagement réciproque, garantissant la réussite du dispositif, soit signé entre le tuteur, le chef d'entreprise et le salarié en formation (annexe III du présent accord).

### Article 8.1

En vigueur étendu

Le tuteur, conformément aux dispositions légales, doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification et dans l'entreprise en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

### Article 8.2

En vigueur étendu

À titre liminaire, il est rappelé que le mot « tuteur » vient du latin tutor : « une perche », « une armature qui soutient une jeune plante ».

Dans le cadre de la formation, le terme désigne une personne confirmée pour sa compétence, placée près d'une autre débutante.

De cette désignation dépend pour une grande part la réussite du processus.

Le tuteur est chargé notamment :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié pendant la durée de sa formation en contrat ou en période de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'assurer la liaison entre tous ceux qui participent à l'acquisition des compétences professionnelles (organisme de formation, entreprise...).

Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Dans les petites entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut exercer le rôle de tuteur (maximum deux salariés) s'il remplit les conditions développées ci-dessus.

Pour être pleinement efficace dans sa mission, il est rappelé que le tuteur se doit de partager le projet de l'entreprise, d'être motivé par la promotion des hommes, par l'insertion des jeunes et des nouveaux salariés.

Il est important que sa désignation ait lieu le plus possible en amont du démarrage de la période de formation du salarié (recrutement, première journée de formation tuteur...) et de désigner, dans la mesure du possible, un remplaçant en cas d'absence significative ou de départ du tuteur.

Pour définir de manière exhaustive les missions du tuteur et afin également de mieux accompagner le tuteur, les parties signataires ont défini une « charte de la fonction tutorale » annexée au présent accord (annexe I).

### Article 8.3

En vigueur étendu

#### Article 8.3.1

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que le tuteur, pour mener à bien sa fonction, doit bénéficier d'une formation obligatoire dispensée par un organisme qui devra être habilité par la CPNEFP dans les conditions visées à l'article 8.3.2 ci-après.

Il est rappelé que l'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires et laisser le temps nécessaire au tuteur pour exercer ses fonctions, s'y préparer et se former.

Les parties signataires conviennent que le tuteur suivra, au minimum, 2 jours de formation.

À l'issue positive du cycle de formation et d'exercice de la fonction tutorale, une attestation lui sera obligatoirement remise (annexe II).

Cette attestation est valable pendant 3 ans, à l'exception des tuteurs exerçant leur fonction régulièrement depuis leur formation initiale et pour lesquels une formation d'adaptation (recyclage d'une journée) tous les 5 ans est suffisante.

Un cahier des charges ci-joint détermine les grands axes de la formation de tuteur.

#### Article 8.3.2

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Un organisme de formation ou un sous-traitant, placé sous le contrôle et la responsabilité d'un organisme de formation, déjà agréé pour les CQP, n'est pas tenu de déposer un dossier complémentaire de demande d'habilitation au titre de la fonction tutorale.

En vigueur étendu

Un organisme de formation, non agréé par la branche au titre des CQP mais qui souhaite former à la fonction tutorale, doit impérativement présenter une demande d'habilitation suivant une procédure définie par le cahier des charges ci-joint.

L'habilitation accordée à l'organisme de formation pour former les tuteurs est d'une durée de 1 an.

Avant la fin de chaque année civile, l'organisme habilité au titre du tutorat devra présenter une demande de reconduction, adressée par courrier à la



En vigueur étendu

Chaque organisme de formation agréé organisant une action de formation de tuteur devra obligatoirement transmettre, par écrit, à la CPNEFP tous les éléments relatifs au déroulement de la formation et à son issue.

Par ailleurs, à l'appui d'une analyse qualitative portant sur la formation et l'exercice du tutorat dressée lors des jurys de fin de bilan des CQP (en entreprise) et après un audit technique, l'interruption de l'habilitation accordée à l'organisme pourra être décidée au sein de la CPNEFP.

En vigueur étendu

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires conviennent que l'OPCA Intergros prendra en charge, dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions fixées dans l'annexe IV du présent accord et dans la limite des plafonds fixés par décret ou par décision de l'OPCA.

La gestion et le suivi des présentes dispositions sont assurés par l'association de formation et d'étude du négoce de bois et de matériaux de construction (AFENBEM).

#### Article 8.4

En vigueur étendu

Le tuteur devant transmettre des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés à son métier, il doit être positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation visée (ex. : le tuteur d'un magasinier en formation CQP classé en II A peut être positionné en II C ou en III A, etc.).

Il est laissé le soin, en plus, à chaque entreprise de promouvoir et de valoriser la fonction tutorale (cf : exemple de fiche d'évaluation du tuteur).

Les délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des salariés retenus pour exercer la fonction tutorale.

### Titre X Fonctionnement et financement des instances paritaires

En vigueur étendu

La négociation de branche est le moyen privilégié pour parvenir à concilier les intérêts des salariés avec les spécificités et les besoins des entreprises.

Afin de favoriser le dialogue social et par là même la négociation collective, les partenaires sociaux souhaitent encadrer les règles de fonctionnement des commissions paritaires nationales de la branche du négoce des matériaux de construction et déterminer les modalités de participation des partenaires sociaux ainsi que leur prise en charge.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche s'engagent à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- laisser aux représentants syndicaux le temps nécessaire pour participer aux instances paritaires de la branche et à respecter la liberté d'expression des représentants d'organisations syndicales.

#### Article 10.1

En vigueur étendu

##### Article 10.1.1

En vigueur étendu

Pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises, chaque organisation syndicale s'assurera, sauf exception qu'elle justifiera, de ne pas inclure dans sa délégation plus de 1 salarié par établissement et plus de 2 salariés par entreprise, qu'ils soient indemnisés ou non.

Instance paritaire	Nombre de représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche	Nombre de réunions/an à titre indicatif *
CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)	3 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche	6 à 10 réunions
Jury paritaire CQP-VAE	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche	6 réunions (prioritairement le jour même de la CPNEFP)
CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche	6 réunions

\* Le nombre est donné à titre indicatif.

##### Article 10.1.2

En vigueur étendu

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée par le secrétariat de la FNBM 15 jours calendaires avant la date de la réunion prévue.

Chaque organisation syndicale devra faire connaître à la fédération les noms de ses représentants 2 jours ouvrés avant la réunion.

En fonction des obligations légales et des objectifs de négociation, les partenaires sociaux établissent un agenda social prévisionnel ainsi que les dates des réunions, à la fin de chaque année civile pour l'année à venir.

##### Article 10.1.3

En vigueur étendu

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui a été présentée au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

Ces conditions étant réunies, les employeurs ne pourront s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions. Le temps passé aux réunions paritaires par les représentants désignés est assimilé à du temps de travail effectif et payé comme tel par l'entreprise.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

#### Article 10.2

En vigueur étendu

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après.

Le remboursement des frais engagés sont ceux directement liés à la participation à la réunion paritaire.

Leur remboursement est subordonné à la remise des pièces justificatives originales, attestant la dépense :

- originaux des billets de train ;
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;
- indication sur l'honneur du nombre de kilomètres parcourus.

#### Article 10.2.1

En vigueur étendu

Au titre des frais de transport, seront uniquement prises en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport, dans les conditions suivantes :

- train : remboursement SNCF sur la base du titre de transport, pour un trajet effectué en 2de classe ou en 1re classe à prix équivalent (billet iDTGV, billet Prem's...) dès lors que le salarié apportera le justificatif (comparatif) entre les deux ;
- avion : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet est supérieur à 700 km.

Le remboursement du billet exclut la prise en charge concomitante des frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée ;

- voiture : à titre exceptionnel, afin de se rendre à la gare, au RER ou à l'aéroport le plus proche du domicile du représentant syndical.

Remboursement sur la base des kilomètres parcourus, au tarif annuel retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péages...) est effectué sur remise du justificatif original.

#### Article 10.2.2

En vigueur étendu

Les remboursements s'effectueront, pour chaque participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème suivant :

- frais de repas : remboursement dans la limite de 25 € par repas ;
- frais d'hébergement : remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 100 € par nuit, petit déjeuner inclus.

#### Article 10.2.3

En vigueur étendu

Dans les conditions ci-dessus énoncées, la FNBM prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par les représentants des organisations paritaires représentatives, dans les limites fixées ci-dessus.

Les participants transmettront au secrétariat de la FNBM le formulaire type (fiche de remboursement) remis à cet effet, sur lequel sont mentionnés :

- la date de la réunion ;
- le nom et l'adresse de l'organisation syndicale ;
- le nom et l'adresse du délégué ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- les détails du remboursement.

Les justificatifs sont annexés à la fiche de remboursement.

Le remboursement se fera par chèque. Il sera effectué et/ou adressé par voie postale dans un délai de 15 jours suivant la réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues, et tout dépassement restera à la charge de la personne l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles, qui pourront alors être pris en charge en complément.

En cas de non-remise de l'original du justificatif, aucun remboursement ne sera effectué.

### **Titre XI Emploi et travail des seniors**

#### Article 11.1

En vigueur étendu

Compte tenu de la situation économique difficile de la branche du négoce des matériaux de construction, les partenaires sociaux souhaitent traduire un objectif de maintien dans l'emploi au taux consolidé de la branche et constaté dans le rapport de branche, soit, à la date de signature du présent accord, 5 %.

Pour concourir à cet objectif minimum de branche, les entreprises mettront en place des objectifs et indicateurs pertinents, adaptés à leur situation économique et démographique.

Les partenaires sociaux ont constaté des écarts au niveau de la pyramide des âges dans les différentes entreprises de la branche et s'engagent à analyser les raisons de ces écarts.

#### Article 11.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent préciser, à titre liminaire, les modalités de négociation des accords ou plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, telles que prévues par les textes réglementaires en la matière.

Cas des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés) :

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises sans que la conclusion d'un accord en interne soit requise.

Les entreprises doivent choisir au moins trois actions spécifiques parmi les six domaines d'action développés ci-dessous dans le présent texte, étant entendu que l'action visée à l'article 3.1 « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » devra obligatoirement être mise en œuvre.

Cas des entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) :

Il est rappelé que les textes légaux et réglementaires laissent le choix aux entreprises de négocier soit un accord d'entreprise, soit un plan d'action (soumis pour consultation au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel).

Toutefois, les parties signataires incitent les entreprises à la conclusion d'accords d'entreprise lorsqu'elles sont dotées de délégués syndicaux.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit mettre en œuvre au moins trois domaines d'action retenus parmi les six domaines d'action visés par l'accord de branche (art. 3.1 à 3.6), étant précisé que l'action visée à l'article 3.1 « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » du présent accord de branche devra obligatoirement être mise en œuvre.

Il est rappelé à chaque entreprise qu'elle doit mettre en place ses propres indicateurs de suivi ou tableau de bord afin d'assurer le suivi de la réalisation des objectifs.

À titre indicatif, une liste d'indicateurs pouvant être utilisés est annexée au présent accord (annexe I).

#### Article 11.2.1

En vigueur étendu

##### a) Identification des situations de pénibilité professionnelle

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises identifient les situations de pénibilité professionnelle en s'appuyant notamment sur les informations recueillies soit en interne, en collaboration avec les CHSCT, CE, DP, s'ils existent, soit en externe avec les services de santé au travail, les CRAM, les ARACT, l'AGEFIPH...

Les informations spécifiques relatives au travail et aux conditions de travail des seniors sont incluses dans le rapport annuel du CHSCT et dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

La FNBM diffusera auprès des entreprises de la branche (1 000 entreprises) la liste des établissements avec lesquels des partenariats peuvent être trouvés.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer des indicateurs de santé et de sécurité au travail par tranche d'âge, lesquels seront intégrés au rapport de branche annuel (cf : annexe I).

La branche veillera à la baisse significative des AT/MP via un suivi des indicateurs.

##### b) Adapter et aménager les conditions de travail

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises portent une attention particulière à la situation des seniors en AT/MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors à leur poste de travail et doit permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Pour ce faire, les entreprises étudient et mettent en œuvre des plans d'action destinés à aménager les conditions de travail des postes potentiellement à risques pour les seniors.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent être recherchées en concertation avec les institutions représentatives du personnel, si elles existent, en lien, si besoin, avec les organismes spécialisés.

Par ailleurs, en cas de problème d'adaptation au poste de travail lié à l'âge et/ou faisant suite à la reconnaissance d'un AT/MP, l'entreprise procède à une analyse systématique permettant le reclassement du salarié vers un emploi compatible avec ses capacités, en le formant en vue de ce reclassement, le cas échéant.

Il est rappelé que lorsque la recherche de reclassement fait suite à un AT/MP, la consultation des DP, s'ils existent, est requise.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité d'identifier les métiers physiquement pénibles dans la branche.

##### c) Mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels spécifique aux seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

À l'appui des données qui pourront être transmises par les différents acteurs intervenant dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, les entreprises, au sein de leur CHSCT, s'il existe, ou à défaut avec les délégués du personnel, définissent et mettent en œuvre une véritable politique de prévention des risques professionnels concernant les seniors.

Cette politique de prévention se traduit par :

- l'information, la sensibilisation des salariés et la formation des salariés et de leurs responsables hiérarchiques à la prévention des risques professionnels ;
- l'aménagement des conditions de travail, de l'organisation du travail, l'adaptation du travail à l'homme ;
- la formation des personnes les plus exposées, dont les seniors, aux formations sécurité, gestes et postures...

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux rappellent que ces actions de formation sont éligibles en priorité au titre de la période de professionnalisation.

#### Article 11.2.2

En vigueur étendu

##### a) Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications une mission de veille et d'alerte qui doit permettre, à partir d'une analyse fine de l'ensemble des facteurs affectant l'évolution et le contenu des emplois, d'identifier les changements afin d'optimiser la gestion des ressources humaines dans les entreprises et plus particulièrement à l'égard des seniors.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à enrichir le rapport de branche présenté annuellement de nouveaux indicateurs sur l'emploi et la formation

des seniors (cf. annexe I à compléter).

#### b) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises (300 salariés), à l'appui des données transmises par l'observatoire, de négocier et de mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) telles que prévues par la loi du 18 janvier 2005 dite de « programmation pour la cohésion sociale ».

Ces accords permettent notamment d'identifier les emplois et d'évaluer les besoins en matière de compétences, notamment au regard de l'évolution de la pyramide des âges.

L'ensemble des informations relatives au contenu des emplois, à leur évolution, aux moyens de s'y former est rendu accessible à tous les salariés par tous moyens :

- lors des entretiens professionnels ;
- lors des réunions avec les institutions représentatives du personnel ;
- par intranet...

#### c) Entretiens professionnels de seconde partie de carrière

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent que, au terme de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les entreprises doivent organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel individuel à l'égard des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Cet entretien professionnel a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de cette dernière.

À cet entretien s'ajoute l'entretien professionnel de seconde partie de carrière tel que prévu par l'ANI du 13 octobre 2005.

Enfin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de sensibiliser et de former des managers à la conduite d'un entretien ciblé sur la gestion des âges.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux définissent les modalités de mise en œuvre de cet entretien et son contenu comme suit :

Contenu de l'entretien :

L'employeur doit proposer à chaque salarié, à partir de 45 ans, puis après tous les 5 ans, un entretien de seconde partie de carrière destiné à faire le point avec le responsable hiérarchique sur les perspectives au sein de l'entreprise au regard de l'évolution des emplois, des compétences du salarié, de ses besoins de formation, de sa situation personnelle et professionnelle.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle.

Déroulement de l'entretien :

L'entreprise devra proposer tous les 5 ans au salarié un entretien professionnel de seconde partie de carrière.

Le salarié pourra éventuellement faire une demande anticipée d'entretien pour des raisons professionnelles liées à un changement de fonction.

L'entretien se déroulera pendant le temps de travail.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite qui sera remise au salarié.

Le salarié pourra demander l'inscription de ces conclusions dans son passeport formation, s'il existe.

Les partenaires sociaux conviennent d'élaborer un guide pratique en vue de le diffuser aux entreprises de la branche.

Des exemples de « bonnes pratiques » seront également mis à disposition.

#### Article 11.2.3

En vigueur étendu

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises suppriment de leurs offres d'emploi et de leurs propositions de mutation interne tout critère d'âge.

Les critères retenus doivent être fondés sur l'expérience professionnelle, la possession des compétences et des capacités professionnelles.

Les entreprises forment et sensibilisent les managers au recrutement des seniors.

Les entreprises peuvent, le cas échéant, développer des actions de communication dédiées aux seniors pour les sensibiliser aux métiers de la branche du négoce des matériaux de construction.

Des partenariats avec les intermédiaires du marché de l'emploi peuvent être envisagés (ex. : une rencontre annuelle avec Pôle emploi, afin de faire le point sur l'offre et la demande d'emploi des seniors dans la branche...).

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation constitue l'outil prioritaire pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

La FNBM s'engage à informer les entreprises des divers dispositifs et aides à l'embauche des seniors.

Des outils de sensibilisation seront diffusés auprès des entreprises de la branche.

Enfin, le rapport de branche annuel doit permettre de suivre le recrutement des seniors par tranche d'âge et par nature de contrat.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport de branche de nouveaux indicateurs chiffrés (cf. annexe I).

#### Article 11.2.4

En vigueur étendu

##### a) Priorité dans la période de professionnalisation et dans le cadre du plan de formation

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle, qui participe au développement des compétences des seniors, au maintien dans leur emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation, telle qu'elle est prévue à l'article 3.2.1 de l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, est ouverte en priorité aux :

- salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- salariés âgés d'au moins 45 ans.

Parmi ces deux catégories, une vigilance toute particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans. Ils doivent prioritairement être inscrits au plan de formation de l'entreprise.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Des notes d'information visant à informer les entreprises des présentes dispositions seront diffusées par la FNBM.

##### b) Priorité dans le cadre du DIF

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les demandes d'utilisation du DIF par les salariés âgés de plus de 45 ans, pour financer une action de formation, sont arrêtées d'un commun accord avec l'employeur. L'employeur ne peut refuser la prise en charge de cette action de formation.

Ces actions de formation se déroulent en dehors ou pendant le temps de travail.

##### c) Accès privilégié aux certifications

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Afin de répondre aux besoins de formation et de contribuer à l'évolution de carrière des seniors, les entreprises favorisent le recours aux formations certifiantes telles que les CQP mis en place dans la branche.

Par ailleurs, les entreprises informent les seniors du dispositif de VAE en cours d'élaboration dans la branche et s'engagent à en favoriser l'accès.

##### d) Aide au retour à l'emploi des seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux considèrent que le contrat de professionnalisation doit être le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi, en leur assurant une qualification (diplôme ou titre professionnel...).

##### e) Suivi et objectif

Chaque année, un bilan complet des formations suivies par les seniors sera transmis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à la CPNEFP et intégré au rapport annuel de branche.

En se fondant sur ce bilan annuel, la CPNEFP pourra prendre toute mesure visant à privilégier les actions de formation, d'adaptation des seniors.

#### Article 11.2.5

En vigueur étendu

##### a) Réduction/aménagement de la durée du travail

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les salariés âgés de 55 ans peuvent bénéficier, en accord avec l'employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

Il peut également être proposé aux salariés âgés de 55 ans de nouveaux aménagements de leur temps de travail (répartition des horaires, définition de nouvelles plages horaires, missions ponctuelles...) sans en affecter la durée.

Pour les entreprises ayant mis en place un dispositif de compte épargne-temps, les salariés peuvent demander à en bénéficier pour aménager et financer leur fin de carrière.

##### b) Dispositif de cumul emploi-retraite

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser le cumul emploi-retraite.

Des dispositifs de coopération post-retraite peuvent, par exemple, être mis en œuvre afin notamment de recruter des seniors, à temps plein ou à temps partiel, pour assurer des missions d'expertise ou de conseil au sein de l'entreprise.

##### c) Devoir d'information des entreprises à l'égard des seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les services dédiés aux ressources humaines et/ou à la gestion du personnel des entreprises informent les seniors, à partir de 55 ans, puis à 60 ans, sur les nouvelles dispositions légales en matière de retraite et de cumul emploi-retraite, mais aussi sur les modalités d'aménagement des fins de carrière en vigueur dans l'entreprise.

Une aide à la constitution du dossier « retraite » du salarié est également proposée, en lien avec les caisses de retraite, au salarié concerné.

##### d) Suivi et objectif

Les partenaires sociaux demandent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de transmettre le nombre de cumuls emploi-retraite et le nombre de temps partiels dans la branche, par tranche d'âge. Ces informations seront intégrées au rapport annuel de branche.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Toute évolution législative en la matière sera communiquée aux entreprises, via une note d'information.

La FNBM pourra solliciter, en cas de besoin, l'aide et le diagnostic d'organismes extérieurs spécialisés comme France retraite, par exemple.

#### Article 11.2.6

En vigueur étendu

La transmission des savoirs et des compétences constitue un objectif prioritaire dans la gestion des seniors.

Les partenaires sociaux demandent que les dispositifs de tutorat et de parrainage soient institués dans les entreprises et mis en œuvre à travers deux types d'actions.

a) Rôle des seniors dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés : le parrainage

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser la constitution d'équipes de travail d'âges mixtes, considérant que la cohabitation de diverses générations constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Dans le même esprit, les parties encouragent les entreprises à mettre en place des procédures de parrainage visant à associer un salarié expérimenté « senior » à un nouvel embauché, en CDI, CDD, quelle que soit la voie, afin de faciliter l'intégration professionnelle de celui-ci.

Ces missions de parrainage seront confiées en priorité aux seniors disposant de compétences spécifiques et d'une légitimité professionnelle reconnue.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires et laisser le temps nécessaire au salarié pour exercer sa mission de parrainage et s'y préparer.

Le salarié en charge du parrainage doit :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans ;
- avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Les entreprises s'engagent à valoriser et à prendre en compte cette mission dans l'appréciation et l'évaluation du salarié.

b) Rôle des seniors dans le processus d'accompagnement des salariés en situation de professionnalisation

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent qu'il a été conclu un accord en date du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale.

Cet accord vise à former et à encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

Conscientes que les seniors constituent la « mémoire de l'entreprise », les parties signataires souhaitent que la fonction de tuteur, dans les conditions prévues par les termes de l'accord du 17 octobre 2007, puisse être confiée prioritairement aux seniors.

Il est rappelé ici, conformément aux termes de l'accord du 17 octobre 2007, que le tutorat repose sur la base du volontariat et qu'une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification et dans l'entreprise en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé est requise.

Il est demandé aux entreprises de mettre en œuvre les articles de l'accord du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale, notamment afin de valoriser la mission tutorale.

Enfin, les entreprises assurent aux seniors des formations complémentaires, afin de développer, si nécessaire, d'autres compétences utiles à l'exercice de la fonction tutorale. Une prise en charge améliorée pourra être décidée avec l'OPCA.

c) Suivi et objectif

Un bilan complet permettant de mesurer le nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation tutorale ainsi que le nombre de salariés concernés par ces missions, par tranche d'âge, sera transmis chaque année à la CPNEFP par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### Article 11.3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs au thème de la gestion de l'emploi et de la formation des seniors. Il est notamment demandé aux entreprises de communiquer, en interne, sur ce thème et de former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux « bonnes pratiques ».

Afin d'évaluer la réalisation de chacune des actions déclinées dans le présent accord mais également d'en assurer le suivi, les parties conviennent d'élaborer de nouveaux indicateurs chiffrés correspondant à chacun des objectifs énumérés dans le présent accord (cf. liste en annexe).

Ces données seront consolidées au niveau de la branche au sein du rapport annuel de branche.

Les entreprises devront intégrer au rapport annuel présenté au comité d'entreprise un bilan « seniors ».

De plus, afin d'améliorer la visibilité des actions de la branche ainsi que pour faciliter le suivi de celles-ci, une synthèse de l'accord est annexée (II) au présent accord.

Les parties conviennent de solliciter, en tant que de besoin, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques des entreprises de la branche en la matière.

En fonction de l'analyse des résultats et des indicateurs communiqués annuellement, les parties décideront de se revoir pour procéder à d'éventuelles modifications du présent texte.

Le pacte de responsabilité et social, dont l'objet est la relance de la croissance et l'emploi, repose sur l'équilibre suivant :

- pour les entreprises, une trajectoire claire et définie de baisse des prélèvements sociaux et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire ;
- pour les salariés et demandeurs d'emploi, un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social et d'investissement.

Depuis le mois de septembre, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction ont multiplié les réunions paritaires pour déterminer le cadre de mise en œuvre du pacte.

Au cours de la réunion du 9 décembre 2014, les partenaires sociaux et la FNBM ont décidé de se baser sur les données DARES pour fixer les objectifs du présent pacte de responsabilité.

La DARES prend en compte les établissements appliquant la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction, et non le code APE, d'où l'existence d'écarts significatifs avec les données issues de l'OCI (observatoire des métiers d'Intergros).

Les dernières données sociales de la DARES (portrait statistique de la branche du négoce des matériaux de construction, année 2011) indiquent :

- l'effectif de la branche fixé à 72 800 salariés ;
- 16,3 % sont des jeunes de moins de 29 ans et 12,2 % sont des seniors de 55 ans et plus ;
- un taux de temps partiels fixé à 15 % ;
- l'alternance représente 2 % des effectifs totaux.

Dans le contexte économique actuel fortement dégradé, la FNBM souhaite souligner les éléments suivants :

Sur le plan économique :

Tous les indicateurs de l'activité (permis de construire, mises en chantiers publics et privés, carnets de commandes, financements publics et privés...) restent orientés à la baisse depuis près de 2 ans.

La FNBM espère à minima une stabilisation de la situation, voire une légère reprise, à compter de la fin de l'année 2015, compte tenu des mesures gouvernementales annoncées.

Sur le plan social :

1. L'effort constant des entreprises du négoce des matériaux de construction en termes de maintien dans l'emploi depuis 2008.

En effet, la baisse du nombre de salariés observée entre 2008 et 2009 a largement été rattrapée par une hausse continue entre 2009 et 2013, retrouvant ainsi le niveau de 2008.

L'emploi a été maintenu et sauvegardé dans la branche.

Année	NOMBRE D'EFFECTIFS SALARIES	EVOLUTION N / N - 1	EVOLUTION 2008-2013
2008	68 385		0,2 %
2009	63 455	- 7,21 %	
2010	66 994	5,58 %	
2011	68 000	1,50 %	
2012	68 606	0,89 %	
2013	68 524	- 0,12 %	
Source OPCA.			

2. Le négoce des matériaux de construction n'est pas un secteur d'activité qui recourt à la délocalisation. L'emploi est directement lié à la croissance.

3. La branche du négoce des matériaux de construction a peu recours aux contrats précaires, le taux de CDD et de l'intérim s'élevant à 4,3 %. L'emploi durable, en CDI, est majoritairement privilégié lors des recrutements.

Partant de ces constats, la branche du négoce des matériaux de construction souhaite fixer des objectifs réalistes en termes d'emploi, en général, des jeunes et des seniors, en particulier, ainsi qu'en termes de développement des compétences et des qualifications des salariés et des demandeurs d'emploi.

#### Article 12.1

En vigueur étendu

Les prévisions ci-dessous développées se fondent sur la base de 72 800 salariés (source : DARES).

#### Article 12.1.1

En vigueur étendu

Selon les chiffres de la DARES, le taux d'entrées (embauches/effectifs) est de 3,95 %, soit environ 2 876 embauches.

L'objectif est de rester stable sur l'année 2015.

Aussi, selon la reprise économique du secteur du bâtiment, dont dépend le négoce des matériaux de construction, les partenaires sociaux ont estimé que le taux d'entrées devrait progresser comme suit :

- 4,5 % en 2016, soit 3 276 entrées ;
- 5 % en 2017, soit 3 640 entrées.

#### Article 12.1.2

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Compte tenu des données publiées par la DARES, l'alternance représente 2 % des embauches dans le négoce des matériaux de construction.

La branche s'engage à majorer progressivement le taux selon le calendrier suivant :

- en 2016 : 2,25 %, soit 1 638 contrats ;
- en 2017 : 2,50 %, soit 1 820 contrats.

En vigueur étendu

La branche du négoce des matériaux de construction s'est toujours engagée en faveur de l'emploi des jeunes par la mise en œuvre d'une politique active de recrutement en contrats de professionnalisation, en vue d'insérer durablement les jeunes dans l'emploi et d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner le dynamisme de la politique de formation, qui repose essentiellement sur la mise en œuvre du dispositif des CQP de la branche.

Créé en 2003, ce dispositif n'a cessé de se développer et il est devenu l'outil de recrutement et de formation des jeunes aux métiers de la branche, assorti d'une reconnaissance dans la classification.

A ce jour, plus de 5 000 titres ont été délivrés.

Les cinq CQP (vendeur-conseil, magasinier, manager d'équipe, chef d'agence et ATC) sont enregistrés au RNCP.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de poursuivre leur effort de déploiement de l'alternance par le biais des contrats de professionnalisation et de respecter l'obligation d'accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation d'un tuteur.

Ils demandent aussi de tout mettre en œuvre pour maintenir les jeunes dans l'entreprise à l'issue de la période de formation.

Afin d'accompagner les entreprises dans leur démarche d'insertion dans l'emploi par l'alternance, la FNBM mettra à leur disposition tous les outils nécessaires à leur bonne information permettant l'appropriation notamment du dispositif des CQP.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent sur un objectif de maintien dans l'emploi des seniors de 50 ans et plus au taux de 25 %.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle, qui participe au développement des compétences des seniors, au maintien dans leur emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation dans le négoce des matériaux de construction est ouverte en priorité :

- aux salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

Parmi ces deux catégories, une vigilance toute particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans. Ils doivent prioritairement être inscrits au plan de formation de l'entreprise.

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront, dans le cadre de leur politique RH, à assurer la diversité des âges dans les équipes de travail afin d'éviter la perte des savoirs.

Par ailleurs, la pratique de l'accompagnement, voire du tutorat, par les seniors est à privilégier puisqu'elle permet de faire bénéficier de leur expérience, selon leurs compétences, des salariés plus jeunes, notamment en période d'intégration dans l'entreprise.

Enfin, le maintien dans l'emploi des seniors peut être facilité par la transmission des savoirs maîtrisés par les plus jeunes, notamment en matière de nouvelles technologies.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises les différentes formes d'aménagement de fin de carrière à proposer à leurs seniors :

- exercice du tutorat ;
- passage à temps partiel ou aménagement des horaires de travail ;
- affectation à des postes moins pénibles...

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'informer et d'accompagner les salariés de toute nouvelle disposition en matière de retraite.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de porter une attention particulière à la situation des seniors en AT/MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors à leur poste de travail et permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent également être recherchées, en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Pour ce faire, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des plans d'action destinés à aménager les conditions de travail des postes potentiellement à risques pour les seniors et à assurer un accès privilégié aux formations « gestes et postures ».

Enfin, il est demandé aux entreprises d'examiner avec attention toute demande de passage à temps partiel réalisé dans les 36 mois précédant leur départ à la retraite.

Cette réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une baisse du niveau de retraite. Aussi, l'entreprise s'engage à maintenir la cotisation (part employeur) aux caisses de retraite sur la base d'un salaire à temps plein, au profit des salariés ayant réduit leur temps de travail dans la limite de 50 %, et ce pendant la durée maximale de 2 ans avant leur départ à la retraite.

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que, en corrélation avec le développement du dispositif des CQP, ils ont négocié dès 2007 à un accord portant sur la fonction tutorale visant à former et à encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

L'accord s'accompagne d'une « charte de la fonction tutorale ».

Il est imposé aux tuteurs une formation organisée par un organisme agréé par la branche d'une durée minimale de 2 jours, assortie d'un recyclage à l'issue de 3 ou 5 ans selon l'exercice régulier ou non de la fonction de tuteur.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un tuteur doit être choisi en raison de ses compétences, au regard de la qualification visée (expérience professionnelle de 2 ans).

Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Dans les petites entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut exercer le rôle de tuteur (au maximum pour deux salariés) s'il remplit les conditions.

Il est laissé à chaque entreprise la liberté de valoriser la fonction de tuteur.

Toutefois, l'exercice de la fonction tutorale entraîne de droit le positionnement au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée.

Dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que depuis la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle chaque salarié en contrat de professionnalisation doit être accompagné d'un tuteur.

Cette obligation légale s'articule avec les obligations conventionnelles de la branche.

La FNBM rappellera aux entreprises les règles applicables en matière de tutorat.

En vigueur étendu

Le CPF est conçu comme un dispositif de formation intégralement transférable et directement attaché à chaque personne dès son entrée sur le marché du travail.

Conscients de la nécessité de qualifier et de sécuriser le parcours professionnel des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont, dès le mois de novembre 2014, élaboré la liste des formations éligibles au CPF en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1er janvier 2015.



Dans les formations listées, les CQP sont naturellement visés ainsi que les diplômes en lien étroit avec l'activité du négoce des matériaux de construction (MUC, NRC, TC matériaux...).

Les partenaires sociaux examineront les possibilités d'abondement complémentaire du CPF, à destination de publics à définir comme prioritaires, dans le cadre de la négociation ouverte sur la formation professionnelle.

En vigueur étendu

#### Entretien professionnel

Tous les 2 ans, tout salarié bénéficie obligatoirement d'un entretien avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Pour rappel, cet entretien est également obligatoire pour le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt maladie de plus de 6 mois, d'un mandat de représentant du personnel...

Tous les 6 ans, l'entretien fait un récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Conscients de l'importance de cet outil au service d'une logique de formation des salariés et de sécurisation de leur parcours professionnel, les partenaires sociaux de la branche ont travaillé depuis le mois de septembre 2014 sur un modèle type générique, par métier repère, d'entretien professionnel.

Ces documents, en cours de validation par la CPNEFP, seront largement diffusés auprès des entreprises du négoce des matériaux de construction afin qu'elles organisent rapidement les premiers entretiens à destination des salariés concernés.

#### Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que toute personne peut bénéficier à titre gratuit, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le CEP doit permettre :

- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution permettant de construire un projet professionnel ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer et de construire un plan d'action impliquant les bons interlocuteurs et les financeurs disponibles...

La FNBM sensibilisera les entreprises à ce dispositif et invitera les employeurs à informer leurs salariés, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

#### Article 12.2

En vigueur étendu

La branche du négoce des matériaux de construction souhaite informer par tous moyens (notes, internet, mails) les entreprises et les salariés des nouveaux dispositifs en lien avec la réforme de la formation professionnelle (CPF, entretien professionnel...) ainsi que tous les supports réalisés autour des métiers de la branche (exemple : la cartographie des métiers...).

En outre, en collaboration avec l'OPCA et son observatoire, la politique de communication des CQP de la branche sera renforcée. Une nouvelle plaquette est en cours de distribution dans les entreprises.

Enfin, la FNBM s'engage à intensifier son partenariat avec les vingt-six CFA partenaires de la branche et à favoriser l'ouverture de nouveaux établissements.

#### Article 12.3

En vigueur étendu

La CPNEFP suivra chaque année, dans le cadre du rapport de branche, le déploiement des objectifs définis dans le présent accord.

Pour ce faire, les membres de la CPNEFP ont notamment décidé, lors de la séance du 6 novembre 2014, d'étoffer le questionnaire en intégrant de nouveaux indicateurs, rappelés ci-dessous, assurant le suivi de la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans le négoce des matériaux de construction :

- engagement en faveur de l'emploi des jeunes :
- place et caractéristiques des salariés de moins de 26 ans dans la branche ;
- recrutement des salariés de moins de 26 ans et zoom sur les types de contrats ;
- développement de l'alternance :
- volume et caractéristiques des salariés en contrat d'alternance par rapport à l'ensemble des effectifs salariés de la branche ;
- recrutement et maintien dans l'emploi des seniors :
- place et caractéristiques des salariés de 57 ans et plus dans la branche ;
- recrutement des salariés de 57 ans et plus et zoom sur les types de contrats ;
- développement des compétences et accès à la formation des salariés seniors :
- volume et caractéristiques des salariés seniors ayant suivi une formation ;
- transmission des savoirs et des compétences :
- volume de salariés ayant effectué une mission tutorale ;
- volume de référents désignés pour faciliter l'intégration de jeunes embauchés ;
- amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :
- nombre de formations suivies ayant pour thème la sécurité (formation « gestes et postures »...) ;
- volume des salariés à temps partiel dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière ;
- absences des salariés de 57 ans et plus.

### **Titre XIII Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

#### Article 13.1

En vigueur étendu

#### Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI), composée des représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et des représentants de la FNBM, exerce les missions suivantes :

1. Se réunit également en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, pour toute négociation décidée par les partenaires sociaux de la branche, y compris en lien avec la CPNEFP.
2. Définit son agenda social dans les conditions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du code du travail.

L'agenda social (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir.

Pour préparer cet agenda social, les organisations syndicales peuvent communiquer au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite fixés en séance.

3. Représente la branche du négoce des matériaux de construction, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à « la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps » ;

- l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;

- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. Peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

7. Exerce les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

8. Reçoit les conventions et accords d'entreprise relatifs à « la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps » conclus par les entreprises du négoce des matériaux de construction.

9. Peut résoudre les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

#### Article 13.2

En vigueur étendu

Règles de fonctionnement de la CPPNI en tant qu'instance de négociation et d'interprétation

Les modalités sont fixées aux articles 10.1.2 et 10.1.3 de la convention collective.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont visées à l'article 10.2 de la convention collective.

#### Article 13.3

En vigueur étendu

#### Modalités de saisine et de vote de la CPPNI en tant qu'instance d'interprétation

La CPPNI se réunit, dans un délai maximum de 2 mois à partir de la demande de la partie la plus diligente (une entreprise et/ ou une organisation syndicale représentative au sein de la branche), adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation.

Les représentants des organisations syndicales représentatives siègent à cette commission.

L'avis, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, a valeur d'avenant interprétatif et s'impose avec effet rétroactif à la date en vigueur de l'accord initial.

À défaut, un procès-verbal, est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPPNI renvoient l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision

Les modalités de vote sont les suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège « employeurs » et le collège « salariés » doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation syndicale représentative présente dispose d'une voix, et le collège « employeurs » dispose du total des voix des organisations syndicales représentatives présentes.

#### Article 13.4

En vigueur étendu

#### Secrétariat et siège de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat juridique la FNBM qui est chargé à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux membres de la CPPNI ;

- de la réception (aux adresses ci-dessous) des accords collectifs d'entreprise, relatifs à " la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps ", et de leur transmission, par tous moyens, aux membres de la CPPNI, sous 15 jours ;

- de l'envoi aux membres de la CPPNI des convocations nécessaires à la tenue des réunions, dans le délai fixé à l'article 10.1.2 de la convention collective ;

- de la rédaction des comptes rendus ou relevés de décisions, des réunions de la CPPNI et de leur transmission préalable aux membres de la CPPNI et/ ou les organisations syndicales représentatives de la branche ;

- de la préparation paritaire du rapport annuel d'activité, que doit transmettre la CPPNI à l'administration.

Il est précisé :

- l'adresse postale de la CPPNI : 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;

- l'adresse mail : contact @ fnbm. fr.

### **Titre XV Désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux**

#### Article 15.1

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants, et dans les limites fixées à l'article 15.2 ci-dessous, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées ci-dessus, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions renoncent, par écrit, à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut alors désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

En vertu de l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical. Le temps dont dispose le membre titulaire de la délégation du personnel au CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions que pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Le membre suppléant de la délégation du personnel au CSE et désigné en qualité de délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés, ouvre droit, à ce titre, à 4 heures de délégation par mois.

#### Article 15.2

En vigueur non étendu

Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 : 1 délégué syndical ;

- de 1 000 à 1 999 : 2 délégués syndicaux ;

- de 2 000 à 3 999 : 3 délégués syndicaux ;
- de 4 000 à 9 999 : 4 délégués syndicaux ;
- au-delà de 9 999 : 5 délégués syndicaux.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du code du travail, désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque organisation syndicale représentative peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du code du travail, désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

#### Article 15.3

En vigueur non étendu

Le délégué syndical et le délégué syndical central peuvent se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions en dehors de l'entreprise durant leurs heures de délégation.

Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés.

La section syndicale dispose d'un panneau d'affichage, mis à disposition par l'employeur, dans chaque établissement.

En vertu de l'article L. 2143-16 du code du travail, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 1° Douze heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 2° Dix-huit heures par an dans celles d'au moins mille salariés.

#### Article 15.4

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail, le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation, pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

#### Article 15.5

En vigueur non étendu

Des congés statutaires, dans la limite de 10 jours, sont accordés aux salariés participant aux réunions statutaires de leur organisation syndicale représentative nationale, sur présentation, dans un délai de 15 jours ouvrés, d'une convocation nominative et écrite émanant de cette dernière.

En application de l'article L. 2143-16-1 du code du travail, les délégués syndicaux peuvent utiliser leurs heures de délégation pour ces congés, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du code du travail.

L'employeur maintient la rémunération du salarié sur présentation de la convocation mentionnant l'engagement de prise en charge de la rémunération brute chargée du congé par l'organisation syndicale, et d'une attestation de présence statutaire remise par le salarié au retour de ce congé à son employeur.

L'employeur se fait rembourser le montant de la rémunération brute chargée correspondant aux congés statutaires en adressant une facture sans TVA à l'organisation syndicale qui a convoqué le salarié.

L'employeur peut refuser le congé statutaire en cas d'impossibilité d'ouverture d'une agence, d'un site ou d'un service.

Dans ce cas, l'employeur s'engage à rembourser le cas échéant, sur présentation de justificatifs, les frais d'annulation inhérents au transport et à l'hébergement restant à charge.

#### Article 15.6

En vigueur non étendu

Principe général :

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail.

L'attention des entreprises est attirée sur la conciliation de la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes.

Entretien de début et de fin de mandat :

Au début de son mandat, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur. Les parties conviennent des modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise (ou de la branche) au regard de son emploi et de son organisation du travail.

Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

À la fin de son mandat, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical, à sa demande, bénéficie d'un entretien. L'entretien de fin de mandat permet, en outre, de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Acquis de l'expérience :

Il doit être pris en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Il est à noter que deux arrêtés en date du 18 juin 2018, publiés au Journal officiel du 26 juin 2018, organisent la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, ou d'un mandat syndical.

Pour faire reconnaître ses compétences acquises pendant l'exercice de son mandat, la personne doit passer une ou des sessions d'examen organisées par l'un des centres agréés de l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), organisme mandaté par le ministère du travail pour réaliser le travail sur les compétences et la rédaction des documents de certification.

La certification est structurée en 6 blocs de compétences transférables permettant d'obtenir des certificats de compétences professionnelles (CCP) dans le cadre d'une démarche de VAE, qui débouchent, en cas de réussite aux 6 CCP, sur l'obtention de la certification appelée « Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ».

Les 6 certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- encadrement et animation d'équipe ;

- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

Les personnes pouvant candidater :

- les personnes justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 années précédant la session d'examen, quelle que soit la durée du mandat ;
- la personne qui souhaite obtenir une ou plusieurs de ces certifications doit passer une ou plusieurs sessions d'examen. Pour ce faire, elle doit adresser au centre agréé de l'AFPA, une demande d'inscription à l'épreuve, accompagné d'un des justificatifs attestant l'exercice d'activités dans le cadre d'un mandat syndical.

Ces modalités pourront être abordées dans le cadre de la négociation relative à la formation professionnelle.

#### Article 15.7

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2135-8 du code du travail et de l'article 1.5.4 de la convention collective nationale, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs, sous réserve des éléments cumulatifs suivants :

- la conclusion d'une convention de mise à disposition signée entre l'entreprise d'accueil et l'organisation syndicale ou l'association ;
- la signature par le salarié d'un avenant à son contrat de travail.

Cette mise à disposition peut être conclue pour un temps partiel ou à un temps plein et ne peut pas être inférieure à 1 jour par mois.

Les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Pendant cette mise à disposition, l'entreprise maintient la rémunération totale du salarié et se fait rembourser par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs sur présentation d'une facture mensuelle sans TVA correspondant à la rémunération brute chargée du temps de mise à disposition.

Le salarié bénéficie des avantages sociaux ou augmentations de salaires, attribués pendant sa mise à disposition.

La mise à disposition sera suspendue temporairement pour permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail. Cette suspension est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa mise à disposition, assortie d'un préavis de 3 mois, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, intégrant les augmentations moyennes à catégorie professionnelle et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
- les besoins de formation, et le cas échéant de mise à niveau.

### Annexes

#### Annexe au Titre Ier

En vigueur étendu

Annexe au titre Ier « Dispositions communes à l'ensemble des salariées »

I. - Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1. Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe : - répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;

- âge moyen par catégorie professionnelle.

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;

- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end.

c) Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;

- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;

- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

f) Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;

- durée moyenne entre deux promotions.

g) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;

- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

### 3. Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

### 4. Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

## II. - Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

### 1. Congés

a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

b) Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théorique.

### 2. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;

- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

c) Services de proximité :

- participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

NB. - Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ; ou b) Les catégories d'emplois définies par la classification ; ou

c) Les métiers repères ; ou

d) Les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison, dont celui mentionné ci-dessus.

#### Liste d'indicateurs complémentaires, à titre d'exemple

##### Recrutement et promotion

- la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes/hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches réalisées sur la même période ; - la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes/hommes des promotions des principales écoles formant des diplômés recrutés par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel.

##### Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- la répartition des femmes/hommes par grand secteur d'activité de l'entreprise ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;
- la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranche d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
- la répartition en pourcentage femmes/hommes en termes de risques professionnels, de pénibilité du travail et de caractère répétitif des tâches.

##### Rémunération

- la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grand secteur d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ; - le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

##### Formation

Les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation.

##### Conditions de travail

- la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;
- le suivi de la répartition en pourcentage femmes/hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

#### **Annexe au Titre VI**

En vigueur étendu

##### Annexe au titre VI « Formation professionnelle »

Le socle de « connaissances et de compétences professionnelles », tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, comprend sept domaines qui se décomposent en vingt-huit unités.

Les sept domaines (ou modules) sont les suivants :

1. La communication en français.
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.

3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numériques.
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

### Annexes 1 à 5 au Titre VIII

En vigueur étendu

Annexe I au titre VIII « Tutorat »

Charte du tuteur

La « charte de la fonction tutorale » est définie pour assurer la réussite de chaque contrat de professionnalisation et période de professionnalisation dans le négoce des matériaux de construction.

Tout employeur qui désire mettre en œuvre un contrat ou une période de professionnalisation met en œuvre les dispositions développées ci-après pour accompagner le nouveau salarié.

Mission	Objectif	Activité
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier.	Accueillir Eventuellement, présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné et ses activités aux autres membres du personnel.
2. Formation en entreprise, dont notamment suivi du contrat ou de la période de professionnalisation		Organiser les activités à confier au salarié.
		Aider le salarié à la compréhension du travail. Guider le salarié dans l'exécution du travail. Participer à la liaison avec l'organisme de formation. Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques avec les formateurs et la hiérarchie dans l'entreprise.
3. Suivi du salarié	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel.	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle.
4. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat ou en période de professionnalisation.	Faire un bilan des résultats du salarié. Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

#### I. - Accueil

Préparer l'arrivée du salarié

Organiser la visite de l'entreprise, sa première journée.

Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...).

Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel (présentation des autres salariés et des fonctions de chacun, visite des locaux...).

Vérifier que le collaborateur en formation a bien les informations essentielles (les horaires, la personne qu'il doit contacter à son arrivée, les informations pratiques : repas, vestiaires, etc.).

Accueillir le salarié au sein de l'équipe

Expliquer et donner au salarié toutes les informations relatives aux noms et aux fonctions de ses interlocuteurs, numéros de téléphone en cas de problème, consignes de sécurité, le lieu où il pourra déjeuner, les vêtements de travail et conditions de nettoyage.

Présentation des règles et dispositifs liés à la sécurité, à la prévention des risques (par le biais, par exemple, d'une visite de l'agence).

Aider le salarié à se présenter et lui présenter les différentes personnes avec lesquelles il sera en contact.

Présenter le rôle de tuteur.

Expliquer l'objectif de la formation.

Discuter avec le salarié de son projet professionnel, de sa motivation.

Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise.

Donner des axes de priorité pour le démarrage.

Énoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur.

Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

#### II. - Formation du salarié dans l'entreprise

Prendre connaissance du contenu de la formation préparée.

Mieux connaître le collaborateur en formation, connaître ses propres réactions, ses comportements et ses valeurs et en mesurer les conséquences.

Établir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui, comment, pourquoi.

Expliquer les critères de performance de l'entreprise.

Faire connaître les matériels et matériaux utilisés.

Présenter les consignes de sécurité au poste de travail.

Enseigner au salarié à préparer les situations de travail.

Guider le salarié dans la réalisation du travail.

Faire le point régulièrement avec le salarié en formation, le chef d'entreprise et l'organisme de formation (les faire s'exprimer sur les réussites, les difficultés, les projets et les demandes...).

Traiter les situations éventuelles de conflit, de difficulté.

Intervenir judicieusement par rapport aux cadres techniques et administratifs établis et servir d'interlocuteur pertinent.

#### III et IV. - Suivi et évaluation du salarié

Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer.

Participer aux entretiens d'évaluation à plusieurs reprises au cours de la formation (minimum un entretien par mois).

Suivre et évaluer à chaque étape les objectifs et les résultats obtenus au regard des critères de la professionnalisation préparée.

S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

En vigueur étendu

Annexe II au titre VIII « Tutorat »

Attestation de fonction tutorale

(Attestation non reproduite, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

En vigueur étendu

Annexe III au titre VIII « Tutorat »

Lettre d'engagement (tuteur, salarié, chef d'entreprise)

L'entreprise, par l'intermédiaire du responsable RH (ou du personnel ou administratif), s'engage à :

- tout mettre en œuvre pour accueillir, suivre et favoriser le développement du salarié en formation ;
- nommer le tuteur chargé de suivre le salarié en formation dès son arrivée et de l'accompagner pour accomplir au mieux sa mission ;
- faciliter les échanges entre le salarié en formation, l'organisme de formation et l'entreprise.

Le salarié en formation s'engage à :

- faire preuve d'ouverture et d'opiniâtreté au centre de formation et sur le poste de travail où il est affecté ;
- utiliser de façon rigoureuse, sincère et honnête les outils de suivi mis en place dans le cadre de l'alternance ;
- respecter les règles et usages définis dans le règlement intérieur de l'établissement où il est affecté et du centre de formation ;
- avoir un comportement positif et respectueux de l'image de l'entreprise ;
- être assidu et assister à l'ensemble des formations prévues.

Le tuteur s'engage à :

- tout mettre en œuvre pour accueillir, suivre et favoriser le développement du salarié en formation ;
- aider le salarié en formation à s'organiser et à se positionner dans son équipe pendant toute la durée du cursus en alternance ;
- lui offrir des possibilités de mettre en pratique ce qu'il découvre pendant les formations et des plages de temps pour faire le point sur son apprentissage théorique, sur les applications terrain qu'il souhaite mettre en œuvre dans son environnement quotidien, sur les progrès et les éventuelles difficultés rencontrées ;
- faciliter les échanges entre le salarié en formation, l'organisme de formation et l'entreprise.

En vigueur étendu

Annexe IV au titre VIII « Tutorat »

Aides financières

Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions (les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de formation, de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCA et sont fixées, dans la limite d'un plafond fixé par décret, par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires du contrat et de la période de professionnalisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret, par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

En vigueur étendu

Annexe V au titre VIII « tutorat »

Exemple de fiche d'évaluation du tuteur

Agence :

(Si CQP, indiquer début/fin de formation et l'intitulé de la formation suivie)

Tuteur :

Collaborateur en formation

Nom : Prénom :

Fonction : Qualification :

Date d'entrée dans la société :

Age : Ancienneté :

Suivi tutoral	Centre de professionnalisation	Responsable hiérarchique	Stagiaire
Participation active à la journée de formation			
Qualité des bilans intermédiaires			
Accompagnement dans le projet final (mémoire...)			
Qualité de l'implication au bilan et au jury final			
Remplit toutes les fiches de liaison			
Organisation des apprentissages (liens avec les formateurs)			
Organisation interne (liens avec l'agence)			
Action tutorale			
Qualité de l'accueil du salarié en formation			
Qualité de la disponibilité et de l'accompagnement			
Transmission des savoir-faire			
Evaluation et suivi des acquis			
Résultats du suivi et de l'action			
Collaborateur reçu au bilan final			
Collaborateur toujours au sein de l'entreprise 6 mois après			
Signatures			
Proposition de notation :			
Oui : 1 Non : 2			

## Annexes 1 à 2 au Titre IX

En vigueur étendu

Annexe I au titre IX

« Création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise »

Liste des adresses des organisations syndicales de salariés et patronale représentatives dans la branche du négoce des matériaux de construction

FNCB CFDT	Le secrétariat national de la branche	Fédération construction et bois (FNCB) CFDT 47-49, avenue Simon-Bolivar 75950 Paris Cedex 19
CFTC	Le secrétariat national de la branche	Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) 34, quai de la Loire, 75010 Paris
CFE-CGC	Le secrétariat national de la branche	CFE-CGC BTP 15, rue de Londres, 75009 Paris
CGT	Le secrétariat national de la branche	Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement Case 413 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex
FG FO	Le secrétaire général	Fédération générale Force ouvrière (FG FO) 170, avenue Parmentier, CS 20006 75479 Paris Cedex 10
FNBM	Le secrétariat de la branche	Fédération du négoce de bois et de matériaux de construction 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris

En vigueur étendu

Annexe II au titre IX

« Création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise »

Saisine de la CPV : exemple de fiche à remplir

À retourner au secrétariat de la CPV par lettre recommandée avec avis de réception et par voie électronique.

Attention : le dossier doit être retourné au secrétariat de la CPV 1 mois avant la date de la réunion.

Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.

Nom de l'établissement :

Adresse :

Nom de la personne à contacter :

Téléphone : Fax :

Effectif	Code APE	Convention collective appliquée
----------	----------	---------------------------------

Cochez le signataire de l'accord :

Membre(s) du CE

Membre(s) de la DUP

DP

Liste des documents à transmettre :

Copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur, par avis de réception, à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de salariés de la branche (cf. annexe I) ;

Copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, relative à la mise en place ou au renouvellement des institutions représentatives du personnel ;

Attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;

Exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;

Double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que les nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord (uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine).

## Annexes 1 à 2 au Titre XI

En vigueur étendu

Annexe I au titre XI

« Emploi et travail des seniors »

Les indicateurs mis en place au niveau de la branche pourront être notamment :

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

- taux d'absentéisme par tranche d'âge, par sexe, par métier et par origine (maladie, AT/MP...) ;

- nombre d'actions élaborées au sein des CHSCT visant à réduire la pénibilité ;

- suivi des partenariats (avec, par exemple, les CRAM, la CNAMTS, l'ANACT...) ;

- réalisation d'une documentation pratique et diffusion de cette documentation ;

- nombre d'heures de formation sur la sécurité, gestes et postures...

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

- nombre d'entretiens professionnels réalisés par les plus de 45 ans, par sexe ;

- nombre de bilans de compétences, par sexe, pour les plus de 50 ans ;

- informations relatives à ces outils (entretien professionnel, VAE...).

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus :

- taux de recrutements par tranche d'âge, par sexe et par nature de contrat ;

- réalisation d'outils et information sur les possibilités de recruter un senior, le cumul emploi-retraite...

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

- nombre d'heures de formation suivies par les salariés de 45 ans et plus ;

- nombre d'heures mobilisées dans le cadre du DIF pour les 45 ans et plus ;

- nombre de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite :

- nombre de salariés en cumul emploi-retraite ;

- nombre de salariés optant pour un aménagement de leur temps de travail (dont temps partiel) ;

- nombre de salariés utilisant leur CET pour aménager leur fin de carrière ;



- suivi et diffusion de supports/outils informant sur les dispositifs de cumul emploi-retraite, départ à la retraite...
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :
- nombre de salariés de 50 ans et plus concernés par des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés ;
- nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à la formation tutorale.

En vigueur étendu

Annexe II au titre XI

« Emploi et travail des seniors »

Synthèse des actions mises en œuvre dans la branche (FNBM / organisations syndicales)

Amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Diffusion aux entreprises de la liste des intervenants pouvant les accompagner pour identifier les situations de pénibilité professionnelle.	FNBM
Etude pour identifier les métiers physiquement pénibles dans la branche.	Partenaires sociaux
Diffusion aux entreprises d'informations sur les offres de conseils des organismes spécialisés sur le sujet.	FNBM

Anticipation des carrières professionnelles

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Elaboration d'un guide pratique sur les principes et le contenu des entretiens de seconde partie de carrière. Il sera accompagné d'exemples de « bonnes pratiques ».	FNBM
Collecte des informations par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur l'évolution et le contenu des emplois.	Partenaires sociaux

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Diffusion aux entreprises d'informations sur les dispositifs et aides à l'embauche des seniors.	FNBM
Diffusion d'outils de sensibilisation sur le recrutement de seniors dans les entreprises.	FNBM

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Diffusion aux entreprises d'informations sur l'ensemble des dispositifs liés à la formation et à la reconnaissance des compétences.	FNBM
Proposition de mesures visant à privilégier les actions de formation et d'adaptation des seniors.	Partenaires sociaux

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Diffusion aux entreprises d'informations sur toute évolution législative en la matière.	FNBM ; appui possible d'organismes tels que France retraite

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Collecte d'éléments sur le nombre de bénéficiaires de la formation tutorale, sur le nombre de salariés ayant accompli des missions de tutorat/parrainage.	Partenaires sociaux

## Accord du 27 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française du négoce des matériaux de construction (FFNMC).
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération céramique, carrières et matériaux de construction CGT-FO.

### Préambule

#### Création d'une CPNEFP

En vigueur étendu

Conformément aux accords nationaux interprofessionnels du :

- 10 février 1969 relatif à l'emploi ;
- 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle, modifié par avenant du 5 juillet 1994 ;
- du 20 septembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord de branche du 27 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les conventions collectives du négoce des matériaux de construction,

les organisations signataires conviennent d'instituer la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) propre au secteur du négoce des matériaux de construction relevant des conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction.

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des matériaux de construction et d'appareils sanitaires et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

- commerce de gros de matériaux de construction et d'appareils sanitaires, référencé sous le code NAF 51.5F.

Dans les entreprises à activités multiples, la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon la jurisprudence de la Cour de cassation.

## **Composition**

### Article 2

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) dans chacune des cinq organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège des employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Chaque organisation syndicale du collège des salariés devra faire connaître à la fédération le nom de leurs représentants.

## **Missions de la commission**

### Article 3

En vigueur étendu

La commission remplit et exerce les missions et attributions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour mission, et notamment en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications institué au niveau de la branche, d'étudier les besoins, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- procéder périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs...) menées dans la profession ;
- analyser la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;
- étudier les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir ou, à défaut, de corriger les déséquilibres durables entre l'offre et la demande ;
- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- examiner les statistiques accidents du travail et maladies professionnelles ;
- définir les actions de formation à développer pour promouvoir les orientations et priorités de la branche ;
- valider le rapport de branche ;
- fixer les taux de prise en charge financière par dispositifs (professionnalisation, CPF...)
- créer, mettre en œuvre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;
- établir la liste des certifications éligibles au titre du CPF de branche, national et régional ;
- réfléchir et mettre en œuvre les certifications et habilitations recensées à l'inventaire ;
- adapter et accompagner la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- élaborer tous supports facilitant la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle (ex. : entretien professionnel...)
- fixer des recommandations en vue de favoriser l'égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiées, des jeunes ...).

La commission sera consultée préalablement à la conclusion par la branche de contrats d'objectifs, d'engagements de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications.

Elle s'informe des évolutions techniques, économiques, organisationnelles ou environnementales ayant des incidences sur les besoins de qualifications et fait connaître ses orientations.

Elle est informée des montants collectés et des prises en charge effectuées par l'OPCA Intergros, des contrats d'insertion en alternance, du capital temps de formation et du développement de la formation continue.

D'une manière plus générale, la CPNE peut proposer à Intergros toute étude pour préparer ses décisions en recourant à des organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CPNE doit être informée par la direction de l'entreprise concernée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés.

Enfin, elle a pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

NOTE : La convention collective nationale du 8 décembre 2015 en vigueur au 1er avril 2017 article 6.3.8 :

'Au regard de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux conviennent de compléter l'article 3 de l'accord du 27 octobre 2004 comme suit :

### Article 3

#### Missions de la commission

Il est ajouté les missions suivantes :

- « - définir les actions de formation à développer pour promouvoir les orientations et priorités de la branche ;
- valider le rapport de branche ;
- fixer les taux de prise en charge financière par dispositifs (professionnalisation, CPF ...)
- créer, mettre en œuvre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;
- établir la liste des certifications éligibles au titre du CPF de branche, national et régional ;
- réfléchir et mettre en œuvre les certifications et habilitations recensées à l'inventaire ;
- adapter et accompagner la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- élaborer tous supports facilitant la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle (ex. : entretien professionnel ...)
- fixer des recommandations en vue de favoriser l'égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiées, des jeunes ...) ».

## **Fonctionnement de la commission**

### Article 4

En vigueur étendu

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut se réunir également à la demande de trois au moins de ses membres.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le délégué titulaire a voix délibérative.

Le secrétariat est assuré par la fédération française du négoce des matériaux de construction, qui établira le compte rendu de chaque réunion dans un délai n'excédant pas 1 mois.

Le poste de président est assumé alternativement et, pour 1 année, par un membre de chaque collège, le vice-président étant automatiquement issu de l'autre collège.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit :

- un président appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;
- un vice-président appartenant à l'autre collège.

En cas d'absence du président, le vice-président assume la présidence de la réunion. Son président convoque les parties, établit l'ordre du jour de la réunion.

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de la branche.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat est considéré comme temps de travail effectif. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège employeurs dispose du même nombre de voix que le collège salariés.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées paritairement par le président et le vice-président.

NOTE : La convention collective nationale du 8 décembre 2015 en vigueur au 1er avril 2017 article 6.3.8 :

'Au regard de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux conviennent de compléter l'article 4 de l'accord du 27 octobre 2004 comme suit :

'Il est ajouté la phrase suivante :

« Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège employeurs dispose du même nombre de voix que le collège salariés.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si trois membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées paritairement par le président et le vice-président. »

#### **Bilan de l'application du présent avenant**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires se réuniront au terme d'une première période de 3 ans pour faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant.

#### **Dépôt et extension**

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale, dans le mois suivant la signature de l'accord.

Une copie du récépissé sera adressée aux signataires de l'accord.

---

### **Adhésion par lettre du 20 décembre 2004 de la CGT à l'accord sur la CPNEFP**

En vigueur

Montreuil, le 20 décembre 2004.

La fédération nationale des salariés de la construction CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction départementale du travail, service conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Messieurs,

Par la présente, nous vous confirmons que nous adhérons à l'accord de branche du négoce de matériaux de construction du 27 octobre 2004 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne note,

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'expression de nos sentiments distingués.

La FNCS-CGT.

---

### **Accord du 17 octobre 2007 relatif à la fonction tutorale**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération française du négoce des matériaux de constructions (FFNMC).
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Syndicat national des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération matériaux, céramique, thermique CGT-FO.

En vigueur étendu

Vu l'accord national du 19 février 1997 portant sur les classifications professionnelles ;

Vu l'accord de branche en date du 2 mars 2000 relatif à la FIMO-FCOS ;

Vu l'accord de branche du 27 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 4.3 ;

Vu l'accord-cadre du 13 mars 2002 portant sur la création des CQP ;

Vu les accords de branche en date du 18 juin 2003 et du 15 mars 2006 portant adoption des cahiers des charges pédagogiques des CQP de la branche,

En vigueur non étendu

#### Préambule

NOTE : L'accord du 30 juin 2015 BO 2015/50 complète par son article 4 l'accord de branche du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale.

Les parties signataires rappellent leur volonté de développer et promouvoir la formation professionnelle, notamment par le biais du dispositif de certificats de qualification professionnelle (CQP) impulsé depuis 2002 et qui permet de former de futurs salariés, notamment des jeunes, aux métiers de la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires décident de mettre l'accent sur le rôle primordial du tuteur, personne clé pour faciliter le transfert des savoirs et savoir-faire de l'entreprise.

Le présent accord vise à accompagner, former et encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

Les parties signataires rappellent que la fonction tutorale s'inscrit dans le cadre d'une relation tripartite qui est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation, à assurer un niveau de qualification élevé et à pérenniser la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi les partenaires sociaux demandent qu'un engagement réciproque garantissant la réussite du dispositif soit signé entre le tuteur, le chef d'entreprise et le salarié en formation (annexe III du présent accord).

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la branche du négoce des matériaux de construction.

#### Compétences requises pour être tuteur

##### Article 2

En vigueur étendu

Le tuteur, conformément aux dispositions légales, doit :

1. Être volontaire ;
2. Justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification et dans l'entreprise en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
3. Avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

#### Missions du tuteur

##### Article 3

En vigueur étendu

À titre liminaire, il est rappelé que le mot « tuteur » vient du latin « tutor » : « une perche », « une armature qui soutient une jeune plante ».

Dans le cadre de la formation, le terme désigne une personne confirmée pour sa compétence, placée près d'une autre débutante. De cette désignation dépend pour une grande part la réussite du processus.

Le tuteur est chargé notamment :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié pendant la durée de sa formation en contrat ou en période de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'assurer la liaison entre tous ceux qui participent à l'acquisition des compétences professionnelles (organisme de formation, entreprise...).

Chaque tuteur assure au maximum le suivi de 3 salariés dans l'entreprise.

Dans les petites entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut exercer le rôle de tuteur (maximum 2 salariés) s'il remplit les conditions développées ci-dessus.

Pour être pleinement efficace dans sa mission, il est rappelé que le tuteur se doit de partager le projet de l'entreprise, d'être motivé par la promotion des hommes, l'insertion des jeunes et nouveaux salariés.

Il est important que sa désignation ait lieu le plus possible en amont du démarrage de la période de formation du salarié (recrutement, première journée de formation tuteur...) et de désigner, dans la mesure du possible, un remplaçant en cas d'absence significative ou de départ du tuteur.

Pour définir de manière exhaustive les missions de tuteur et afin également de mieux accompagner le tuteur, les parties signataires ont défini une charte de la fonction tutorale annexée au présent accord (annexe II).

#### Formation du tuteur

##### Article 4

En vigueur étendu

##### 4.1. Obligation de formation

Les parties signataires considèrent que le tuteur, pour mener à bien sa fonction, doit bénéficier d'une formation obligatoire dispensée par un organisme qui devra être habilité par la CPNEFP dans les conditions visées à l'article 3.2 ci-après.

Il est rappelé que l'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires et laisser le temps nécessaire au tuteur pour exercer ses fonctions, s'y préparer et se former.

Les parties signataires conviennent que le tuteur suivra, au minimum, 2 jours de formation.

À l'issue positive du cycle de formation et d'exercice de la fonction tutorale, une attestation lui sera obligatoirement remise (annexe II).

Cette attestation est valable pendant 3 ans, à l'exception faite des tuteurs exerçant leur fonction régulièrement depuis leur formation initiale et pour lesquels une formation d'adaptation (recyclage de 1 journée tous les 5 ans) est suffisante.

Un cahier des charges ci-joint détermine les grands axes de la formation de tuteur.

##### 4.2. Procédure d'agrément des organismes de formation

###### 4.2.1. Organisme habilité au titre des CQP de la branche

Un organisme de formation ou un sous-traitant, placé sous le contrôle et la responsabilité d'un organisme de formation, déjà agréé pour les CQP n'est pas

tenu de déposer un dossier complémentaire de demande d'habilitation au titre de la fonction tutorale.

#### 4.2.2. Organisme non habilité au titre des CQP de la branche

Un organisme de formation non agréé par la branche au titre des CQP, mais qui souhaite former à la fonction tutorale, doit impérativement présenter une demande d'habilitation suivant une procédure définie par le cahier des charges ci-joint.

L'habilitation accordée à l'organisme de formation pour former les tuteurs est d'une durée de 1 an.

Avant la fin de chaque année civile, l'organisme habilité au titre du tutorat devra présenter une demande de reconduction, adressée par courrier à la CPNEFP.

#### 4.3. Bilan qualitatif pendant et à l'issue de la formation tutorale

Chaque organisme de formation agréé organisant une action de formation de tuteur devra obligatoirement transmettre, par écrit, à la CPNEFP tous les éléments relatifs au déroulement et l'issue de la formation.

Par ailleurs, à l'appui d'une analyse qualitative portant sur la formation et l'exercice du tutorat, dressée lors des jurys de fin de bilan des CQP (en entreprise), et après un audit technique, l'interruption de l'habilitation accordée à l'organisme pourra être décidée au sein de la CPNEFP.

#### 4.4. Prise en charge financière

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires conviennent que l'OPCA Intergros prendra en charge, dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les formations de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions fixées à l'annexe IV du présent accord et dans la limite des plafonds fixés par décret ou par décision de l'OPCA.

La gestion et le suivi des présentes dispositions sont assurés par l'association de formation et d'études du négoce de bois et matériaux (AFENBEM).

### Reconnaissance de la fonction du tuteur

#### Article 5

En vigueur étendu

Le tuteur devant transmettre des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés à son métier, il doit être positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation visée (ex. : le tuteur d'un magasinier en formation CQP classé en IIA peut être positionné en IIC ou IIIA, etc.).

Il est laissé le soin, en plus, à chaque entreprise de promouvoir et de valoriser la fonction tutorale (cf. exemple de fiche d'évaluation du tuteur).

Les délégués syndicaux, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés des salariés retenus pour exercer la fonction tutorale.

### Entrée en vigueur de l'accord, dépôt, extension

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-8 et L. 133-10 et suivants du code du travail, à déposer le texte pour son extension.

### Adhésion

#### Article 7

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

### Force obligatoire de l'accord

#### Article 8

En vigueur étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs à la fonction tutorale ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

### Révision. - Dénonciation

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

### Annexes

En vigueur étendu

#### ANNEXE I

#### Charte du tuteur

La charte de la fonction tutorale est définie pour assurer la réussite de chaque contrat de professionnalisation et période de professionnalisation dans le négoce des matériaux de construction.

Tout employeur qui embauche un salarié sous contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation met en œuvre les dispositions développées ci-après pour accompagner le nouveau salarié.

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier.	Accueillir. Éventuellement, présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel.
2. Formation en entreprise. Dont notamment suivi du contrat ou période de professionnalisation.		Organiser les activités à confier au salarié. Aider le salarié à la compréhension du travail. Guider le salarié dans l'exécution du travail. Participer à la liaison avec l'organisme de formation. Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques avec les formateurs et la hiérarchie dans l'entreprise.
3. Suivi du salarié	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel.	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle.
4. Évaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat ou période de professionnalisation.	Faire un bilan des résultats du salarié. Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

## 1. Accueil

Préparer l'arrivée du salarié :

- organiser la visite de l'entreprise, sa première journée ;
- vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...) ;
- participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel (présentation des autres salariés et des fonctions de chacun, visite des locaux...) ;
- vérifier que le collaborateur en formation a bien les informations essentielles (les horaires, la personne qu'il doit contacter à son arrivée, les informations pratiques : repas, vestiaires, etc.).

Accueillir le salarié au sein de l'équipe :

- expliquer et donner au salarié toutes les informations relatives au nom et les fonctions de ses interlocuteurs, numéro de téléphone en cas de problème, consignes de sécurité, le lieu où il pourra déjeuner, les vêtements de travail et conditions de nettoyage ;
- présentation des règles et dispositifs liés à la sécurité, à la prévention des risques (par le biais, par exemple, d'une visite de l'agence) ;
- aider le salarié à se présenter et lui présenter les différentes personnes avec lesquelles il sera en contact ;
- présenter le rôle de tuteur ;
- expliquer l'objectif de la formation ;
- discuter avec le salarié de son projet professionnel, de sa motivation ;
- situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise ;
- donner des axes de priorités pour le démarrage ;
- énoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur ;
- expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

## 2. Formation du salarié dans l'entreprise

Formation du salarié :

- prendre connaissance du contenu de la formation préparée ;
- mieux connaître le collaborateur en formation, connaître ses propres réactions, ses comportements et ses valeurs, et en mesurer les conséquences ;
- établir un programme de travail pour les périodes en entreprise (avec qui, comment, pourquoi) ;
- expliquer les critères de performance de l'entreprise ;
- faire connaître les matériels et matériaux utilisés ;
- présenter les consignes de sécurité au poste de travail ;
- enseigner au salarié à préparer les situations de travail ;
- guider le salarié dans la réalisation du travail ;
- faire le point régulièrement avec le salarié en formation, le chef d'entreprise et l'organisme de formation (les faire s'exprimer sur les réussites, les difficultés, les projets et les demandes...) ;
- traiter les situations éventuelles de conflit, de difficulté ;
- intervenir judicieusement par rapport aux cadres techniques et administratifs établis et servir d'interlocuteur pertinent.

## 3 et 4. Suivi et évaluation du salarié

Suivi et évaluation :

- programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer ;
- participer aux entretiens d'évaluation à plusieurs reprises au cours de la formation (minimum un entretien par mois) ;
- suivre et évaluer à chaque étape les objectifs et les résultats obtenus au regard des critères de la professionnalisation préparée ;
- s'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

En vigueur étendu

## ANNEXE II

### Attestation de fonction tutorale

Tuteur :

Nom :

Prénom :

Année de naissance :

Adresse personnelle :

Négoce d'apprentissage :

Nom :

Adresse :

N° de téléphone :

N° de télécopie :

Mél :

Effectif :

Convention collective applicable :

Code NAF :

Fonction du tuteur :

Fonction actuelle au sein du négoce et classification :

Ancienneté dans la fonction :

Ancienneté dans l'entreprise :

Formation tutorale :

a suivi une formation de tuteur du (date de début) au (date de fin) de (nombre) heures.

Avec l'organisme de formation :

a encadré (nombre) salarié(s) en alternance.

	Nom	Prénom	Diplôme/certificat préparé	Période de formation
1				
2				
3				

À (ville), le (date)

Signature du tuteur

Signature du chef d'entreprise (et tampon)

En vigueur étendu

#### ANNEXE III

Lettre d'engagement tripartite

(Tuteur, salarié, chef d'entreprise)

L'entreprise, par l'intermédiaire du responsable RH (ou du personnel ou administratif), s'engage à :

- tout mettre en œuvre pour accueillir, suivre et favoriser le développement du salarié en formation ;
- nommer le tuteur chargé de suivre le salarié en formation dès son arrivée et de l'accompagner pour accomplir au mieux sa mission ;
- faciliter les échanges entre le salarié en formation, l'organisme de formation et l'entreprise.

Le salarié en formation s'engage à :

- faire preuve d'ouverture et d'opiniâtreté au centre de formation et sur le poste de travail où il est affecté ;
- utiliser de façon rigoureuse, sincère et honnête les outils de suivi mis en place dans le cadre de l'alternance ;
- respecter les règles et usages définis dans le règlement intérieur de l'établissement où il est affecté et du centre de formation ;
- avoir un comportement positif et respectueux de l'image de l'entreprise ;
- être assidu et assister à l'ensemble des formations prévues.

Le tuteur s'engage à :

- tout mettre en œuvre pour accueillir, suivre et favoriser le développement du salarié en formation ;
- aider le salarié en formation à s'organiser et à se positionner dans son équipe pendant toute la durée du cursus en alternance ;
- lui offrir des possibilités de mettre en pratique ce qu'il découvre pendant les formations et des plages de temps pour faire le point sur son apprentissage théorique, les applications terrain qu'il souhaite mettre en œuvre dans son environnement quotidien, les progrès et les éventuelles difficultés rencontrées ;
- faciliter les échanges entre le salarié en formation, l'organisme de formation et l'entreprise.

Fait à (ville), le (date).

Tuteur. Salarié en formation. Le représentant de l'entreprise.

En vigueur étendu

#### ANNEXE IV

Aides financières

Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions (les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de formation, de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCA et sont fixées dans la limite d'un plafond fixé par décret par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois.

L'OPCA peut également prendre en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

En vigueur étendu

#### ANNEXE V

#### Exemple de fiche d'évaluation du tuteur

Agence :

Si CQP :

- indiquer début/fin de formation ;
- l'intitulé de la formation suivie.

Tuteur :

Collaborateur en formation :

Nom : Prénom :

Nom : Prénom :

Fonction : Qualification : Date entrée dans société :

Âge : Ancienneté :

	Centre de professionnalisation	Responsable hiérarchique	Stagiaire
Suivi tutoral			
Participation active à la journée de formation			
Qualité des bilans intermédiaires			
Accompagnement dans le projet final (mémoire...)			
Qualité de l'implication au bilan et au jury final			
Remplit toutes les fiches de liaison			
Organisation des apprentissages (liens avec formateurs)			
Organisation interne (liens avec agence)			
Action tutorale			
Qualité de l'accueil du salarié en formation			
Qualité de la disponibilité et de l'accompagnement			
Transmission des savoir-faire			

Évaluation et suivi des acquis			
Résultats du suivi et de l'action			
Collaborateur reçu au bilan final			
Collaborateur toujours au sein de l'entreprise 6 mois après			
Signatures			

Proposition de notation :

- oui : 1 ;
- non : 2.

#### Formation tutorale dans le négoce des matériaux de construction

##### Cahier des charges

Les partenaires sociaux ont souhaité déterminer ci-après un référentiel de la formation du tuteur en précisant ce qui doit être visé et atteint par cette formation.

Il est convenu, conformément à l'article 3.1 de l'accord de branche du 17 octobre 2007 sur la fonction tutorale, que la formation se déroule au minimum sur 2 jours sans pour autant préciser de durée maximale, chaque organisme de formation étant libre d'adapter le contenu de la formation.

##### Procédure d'habilitation de l'organisme. - Durée

Dans le respect des dispositions développées à l'article 3.2, un organisme de formation qui souhaite former au tutorat doit présenter devant la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) un dossier de demande d'habilitation.

La CPNEFP se prononce sur l'habilitation ou non de l'organisme de formation au regard des pièces fournies par celui-ci (cf. annexe I infra).

Elle peut soit habiliter, soit reporter, soit refuser.

La décision de la CPNEFP est souveraine et sans appel.

Elle n'a pas à être motivée. Cependant sa décision ne concerne que le dossier présenté, elle ne préjuge pas d'autres dossiers ni n'interdit de représenter un nouveau dossier après un premier rejet.

Toute habilitation est valable pour une année. L'organisme agréé devra présenter une demande de reconduction d'habilitation en début de chaque année civile.

Suite à l'habilitation, la CPNEFP établira une convention avec l'organisme de formation.

##### Contrôle

Une analyse qualitative portant sur la formation et l'exercice du tutorat devra être dressée lors des jurys de fin de bilan des CQP (en entreprise).

Les résultats pourront être présentés à la CPNEFP, laquelle statuera, le cas échéant, en cas de dysfonctionnements avérés, sur le maintien notamment de l'habilitation.

La CPNEFP se réserve le droit d'organiser, à tout moment, une visite sur place de tout organisme de formation habilité au titre de la fonction tutorale.

Par ailleurs, en cours d'année, une réunion d'information à destination des directeurs des organismes habilités ou des formateurs pourra être organisée.

La gestion et le suivi du dispositif sont confiés à AFENBEM (association de formation et d'études du négoce de bois et de matériaux de construction).

##### Contenu de la formation. - Grands axes

###### En amont de la formation

Objectifs :

- informer le tuteur sur le dispositif des CQP ;
- expliquer au tuteur son rôle, les procédures de liaison entre l'organisme, l'entreprise et lui-même.

Introduction :

- présentation de l'organisme ;
- présentation du secteur ;
- présentation de l'entreprise ;
- présentation de la branche.

Dispositif des CQP :

- contenu pédagogique, alternance ;
- fonctionnement du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- présentation de la fonction (organigramme, rémunération), de l'environnement (règlement intérieur, équipe, acteurs en présence...).

Rôle du tuteur. - Point sur le tutorat :

- définition-législation ;
- compétences requises ;
- missions : présentation de la charte de la fonction tutorale (intégration du salarié, validation du projet professionnel, transmission des compétences, dispositifs de suivi, évaluation des acquis...).

##### Définition des actions à mener au cours de la formation.

###### Pendant la formation

Objectifs :

- faire un premier bilan d'étape, intermédiaire ;
- élaborer les fiches de liaison ;
- recadrage éventuel, redéfinition des actions pour les mois à venir...

Bilan de la période écoulée :

- point sur l'accompagnement, suivi au poste de travail ;
- rappel des principes : charte tutorale...

Évaluation du salarié à mi-parcours :

- point sur le carnet de suivi, fiches de liaison, grilles d'évaluation ;
- identifier les points à améliorer, difficultés rencontrées ;
- à préciser les moyens : par visite en entreprise, relance téléphonique, tests, entretien.



À l'issue de la formation

Objectifs :

- faire le bilan final ;
- remplir les grilles.

Évaluation du candidat, décision finale du tuteur (cf. annexe II).

Dresser un bilan auprès du tuteur afin de recueillir ses impressions, ses souhaits d'évolution...

Annexe 1

Fiche d'analyse d'un organisme de formation en vue de l'habilitation pour une formation tutorale dans la branche du négoce des matériaux de construction

Organisme de formation :

Téléphone :

Télécopie :

Mél :

Pièces à fournir :

N°	Désignation	Fournie	Non fournie	Remarque
1	Plaquette de présentation de l'organisme			
2	Photocopie n° existence de l'organisme			
3	Règlement intérieur			
4	Constitution de l'équipe pédagogique pour la formation envisagée			
5	Infrastructures (locaux, matériels)			
6	Contenus de formation, modules (description-durée de la ou des journées de formation)			
7	Planning prévisionnel si possible			
8	Lettre d'engagement			
9	Présentation d'un exemplaire du livret de suivi			
10	Attestation de fonction tutorale à remettre en fin de formation			

Annexe 2

Exemple de fiche d'évaluation du tuteur

Agence :

Si CQP :

- indiquer début/fin de formation ;
- l'intitulé de la formation suivie.

Tuteur :

Collaborateur en formation :

Nom : Prénom

Nom : Prénom

Fonction :

Qualification :

Date entrée dans la société :

Âge : Ancienneté :

	Centre de professionnalisation	Responsable hiérarchique	Stagiaire	Total points
Suivi tutorial				
Participation active à la journée de formation				
Qualité des bilans intermédiaires				
Accompagnement dans le projet final (mémoire...)				
Qualité de l'implication au bilan et au jury final				
Remplit toutes les fiches de liaison				
Organisation des apprentissages (liens avec formateurs)				
Organisation interne (liens avec agence)				
Action tutorale				
Qualité de l'accueil du salarié en formation				
Qualité de la disponibilité et de l'accompagnement				
Transmission des savoir-faire				
Évaluation et suivi des acquis				
Résultats du suivi et de l'action				
Collaborateur reçu au bilan final				
Collaborateur toujours au sein de l'entreprise 6 mois après				
Signatures				
Total points				

Proposition de notation :

- oui : 1 ;
- non : 2.

# Accord du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	FNBM.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNCB CFDT ; SICMA CFE-CGC.

## Préambule

En vigueur étendu

La formation professionnelle est à la fois un facteur de développement professionnel et de sécurisation des parcours professionnels des salariés, mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques, et de renforcement de leur croissance.

Les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction souhaitent, par le présent accord, mettre en œuvre la loi du 5 mars 2014 qui refond totalement le paysage de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent que les mesures définies par le présent accord doivent permettre de poursuivre la politique de certification et de professionnalisation mise en place dans la branche, tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste pour lesquels on favorise leur évolution professionnelle et leur employabilité.

De plus, l'accompagnement à la qualification des demandeurs d'emploi est également une priorité afin de répondre aux besoins en qualifications et compétences des entreprises.

Le présent accord :

- annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- complète par son article 8 l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant création de la CPNEFP ;
- complète par son article 4 l'accord de branche du 17 octobre 2007 portant sur la fonction tutorale.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

## Champ d'application. - Désignation OPCA

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives du négoce des matériaux de construction (CCN n° 3154) :

CCN « Ouvriers-employés » (idcc 398), « ETAM » (idcc 533), « Cadres » (idcc 652).

La FNBM (organisation patronale) et les organisations syndicales représentatives de la branche du négoce des matériaux de construction désignent l'OPCA Intergros comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche, qui sont tenues de lui verser leurs contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

## Dispositions financières

### Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015 (contributions recouvrées en 2016), les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA Intergros les contributions définies comme suit :

- les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % ;
  - les entreprises d'au moins 10 salariés versent à l'OPCA un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.
- Ce pourcentage est ramené à 0,8 % si l'employeur décide par accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, de consacrer au financement du CPF au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant les 3 ans.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

(En pourcentage.)

Dispositif	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
CIF	-	0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	-
CPF	-	0,20	0,20	0,20
FPSP	-	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

## Professionalisation

### Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que les listes des formations éligibles à la professionalisation, telles qu'élaborées par la CPNEFP depuis 2007, ne répondent plus aux exigences de la loi du 5 mars 2014, et par conséquent doivent être supprimées.

## Contrat de professionalisation

### Article 3.1

En vigueur étendu

Le contrat de professionalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues par les textes légaux en vigueur à la date de sa conclusion.

## Personnes éligibles au contrat de professionalisation

### Article 3.1.1

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation s'adresse aux publics suivants :

- aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans pour leur permettre de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

En application de l'article L. 6325-6 du code du travail, le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

#### **Objet du contrat de professionnalisation**

Article 3.1.2

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son titulaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, soit :

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
- un diplôme, un titre homologué ou une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications (RNCP) ;
- une qualification reconnue dans la classification de l'accord de branche.

#### **Durée du contrat de professionnalisation**

Article 3.1.3

En vigueur étendu

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la branche ;
- lorsque le contrat est conclu avec une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

#### **Durée de la formation**

Article 3.1.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la durée pendant laquelle doivent être menées les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- a pour objet l'obtention d'un CQP, d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans la classification de l'accord de branche ;
- est conclu avec une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

#### **Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation**

Article 3.1.5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Prise en charge par l'OPCA de branche**

Article 3.1.6

En vigueur étendu

La CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction est souveraine pour fixer les forfaits de prise en charge du contrat de professionnalisation.

#### **Période de professionnalisation**

Article 3.2

En vigueur étendu

L'objectif principal de ce dispositif est de favoriser l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés, en contrat à durée indéterminée, ou en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ou en contrat unique d'insertion (CUI).

#### **Bénéficiaires de la période de professionnalisation**

Article 3.2.1

En vigueur étendu

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique (CDDI) ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

#### **Objet de la période de professionnalisation**

Article 3.2.2

En vigueur étendu

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes enregistrées au RNCP ou reconnues dans l'accord de classification ou ouvrant droit à un CQP ;

- les actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par les textes légaux et réglementaires ;
- les actions de formation permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

### **Durée minimale de la période de professionnalisation**

Article 3.2.3

En vigueur étendu

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée peut être inférieure dans les cas suivants :

- actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ;
- *formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles*

(1).

(1) Le dernier tiret du deuxième alinéa de l'article 3-2-3 est étendu sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article D. 6113-3 du code du travail.  
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

### **Mise en œuvre de la période de professionnalisation**

Article 3.2.4

En vigueur étendu

La formation se déroule :

- soit pendant le temps de travail ;
- soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, en vertu de l'article L. 6324-7 du code du travail.

Lorsque la formation se déroule partiellement ou totalement en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La rémunération habituelle du salarié est maintenue si la formation a lieu pendant le temps de travail. En revanche, les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation (dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en application de l'article D. 6321-5 du code du travail).

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins deux salariés.

### **Financement de la période de professionnalisation**

Article 3.2.5

En vigueur étendu

Les forfaits de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, dans le cadre de la période de professionnalisation, sont déterminés souverainement par la CPNEFP.

### **Tutorat obligatoire**

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat puisqu'ils ont mis en place dans la branche, par accord du 17 octobre 2007, la fonction tutorale et son obligation de formation dans le cadre des CQP, depuis réaffirmé par l'accord-cadre des CQP en date du 25 février 2014.

Conformément à l'article L. 6323-3-1 du code du travail, chaque salarié en contrat de professionnalisation doit être accompagné d'un tuteur, désigné par l'employeur.

L'employeur veille à permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de 45 ans et plus est encouragé.

Les missions du tuteur s'exercent dans les conditions prévues aux accords ci-dessus visés, à savoir, notamment :

- une désignation du tuteur respectant les conditions et compétences requises pour l'exercice d'une telle fonction et le nombre maximum de salariés (trois) en formation pouvant être suivis simultanément par le même tuteur ;
- le respect de la charte de la fonction tutorale en vigueur au sein de la branche.

Il est rappelé l'existence d'une obligation de formation du tuteur pour le dispositif des CQP.

Enfin, il est laissé le soin à chaque entreprise de promouvoir et de valoriser la fonction tutorale. Toutefois, pour rappel, l'accord du 17 octobre 2007 reconnaît dans la classification l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre du dispositif des CQP : le tuteur doit être obligatoirement positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée.

L'exercice du tutorat et la formation du tuteur sont pris en charge selon les critères définis par la CPNEFP.

### **Compte personnel de formation (CPF)**

Article 5

En vigueur étendu

#### **Salariés bénéficiaires**

Article 5.1

En vigueur étendu

#### **Création et alimentation du compte**

Article 5.1.1

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles.

Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage, en vertu de l'article L. 6323-1 du code du travail.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, et ce jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne peut liquider ses droits à la retraite.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié occupé à temps partiel ainsi que pour le salarié qui est entré ou sorti en cours d'année et qui n'a donc pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année de référence, l'alimentation du compte est calculée au prorata de son temps de travail.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

La gestion des heures du CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui est habilitée également à donner des informations sur les formations et certifications éligibles.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à ce service dématérialisé : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### **Période transitoire**

Article 5.1.2

En vigueur étendu

Jusqu'au 1er janvier 2021, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

### **Actions de formation éligibles au titre du CPF**

Article 5.2

En vigueur étendu

Pour les salariés de la branche du négoce des matériaux de construction, les certifications et formations éligibles au CPF sont :

1. Les formations permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par les textes réglementaires (cf. annexe I) ;
2. Les actions visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés ;
3. Les formations qualifiantes ou certifiantes :
  - sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
  - sanctionnées par un CQP inscrit au RNCP ;
  - sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire.

Et dès lors qu'elles figurent au moins sur une des listes suivantes :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction, publiée sur le site de la Caisse des dépôts et consignations ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), qui recense les certifications en lien direct avec l'activité du négoce des matériaux de construction ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Il revient à la CPNEFP d'établir et de mettre à jour régulièrement ces listes, et de les porter à la connaissance des entreprises et des salariés.

### **Mise en œuvre du CPF**

Article 5.3

En vigueur étendu

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent s'exercer sur tout ou partie du temps de travail mais aussi en dehors du temps de travail.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande et son silence vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est motivée et notifiée au salarié par écrit.

Par exception, l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation ne sera pas requis lorsque la formation, bien qu'elle se déroule pendant tout ou partie du temps de travail :

- est financée au titre des heures acquises à la suite d'un abondement correctif ;
- ou vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié à la VAE.

Dans ces hypothèses, le salarié devra toutefois solliciter l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation envisagée.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale dans les conditions visées à l'article L. 6323-19 du code du travail.

### **Financement**

Article 5.4

En vigueur étendu

Les frais de formation, à savoir les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement et restauration), sont pris en charge par l'OPCA ainsi que la rémunération à hauteur de 50 % dans la limite prévue par les textes réglementaires.

### **Création d'un abondement supplémentaire**

Article 5.5

En vigueur étendu

Lorsque le nombre d'heures inscrites au CPF est insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire dans les conditions suivantes :

1. Salariés mobilisant l'intégralité de leur CPF pour suivre une formation visant l'obtention d'un CQP de la branche : abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes ;
2. Salariés de niveau V ou infra de l'Education nationale suivant une formation visant l'obtention du socle de connaissances et de compétences professionnelles (visé à l'article L. 6323-6-I du code du travail) : abondement à hauteur de 100 % des heures inscrites, à utiliser une fois, par période de 5 ans, et dans la limite de la durée en heures de la formation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux pourront définir les modalités d'articulation possible entre le CPF et la période de professionnalisation. Leurs priorités seront transmises à l'OPCA en vue d'une mise en œuvre opérationnelle pour les entreprises.

### **Information et orientation tout au long de la vie**

Article 6

En vigueur étendu

## Conseil en évolution professionnelle

### Article 6.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Cet accompagnement gratuit, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation, doit permettre à toute personne :

- d'être informée sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers de la région, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier celles qui sont utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle et faciliter le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ;
- d'être informée des différents dispositifs qui peuvent être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié doit être informé, par son employeur, par tous moyens, et plus particulièrement à l'occasion de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

## Entretien professionnel

### Article 6.2

En vigueur étendu

Tous les 2 ans, chaque salarié bénéficie obligatoirement d'un entretien avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

*Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place relatif à l'évaluation du travail du salarié(1).*

Pour rappel, cet entretien est également obligatoire pour le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental à temps plein ou partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt maladie de plus de 6 mois, à la fin d'un mandat de représentant du personnel.

Tous les 6 ans, l'entretien fait un récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier si la salarié a bénéficié de l'entretien professionnel obligatoire mais aussi :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP ...) par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- progressé sur le plan salarial (augmentations, changement de coefficient ...) ou professionnel (en termes de fonctions, missions, responsabilités ...).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien ni d'au moins deux des mesures ci-dessus développées, l'entreprise doit procéder à un abondement correctif, selon les modalités prévues par les textes légaux et réglementaires (100 heures pour un salarié à temps plein et 130 heures pour un salarié à temps partiel).

En outre, dans ce cas, l'entreprise doit verser à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant aux heures abondées inscrites au CPF.

Conscients de l'importance de ce dispositif, au service d'une logique de formation des salariés et de sécurisation de leur parcours professionnel, la CPNEFP de la branche a élaboré et validé des outils types d'entretien professionnel, à destination des entreprises et des salariés.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

## Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE)

### Article 6.3

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une VAE, dans le cadre des dispositions légales en la matière.

S'agissant du bilan de compétences, le salarié demande, par écrit, une autorisation d'absence mentionnant les dates et la durée du bilan ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi.

La demande doit être remise à l'employeur 60 jours au moins avant le début du bilan.

L'employeur a 30 jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Afin de favoriser l'accès à la qualification professionnelle, la durée minimale d'activité requise pour bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience est fixée à 3 ans, que l'activité du salarié ait été exercée de façon continue ou non. Cette durée minimale tient compte des périodes de formation initiale ou continue suivies en milieu professionnel, pour des personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Le dispositif est, entre autres, ouvert à toute personne ayant exercé une responsabilité syndicale ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport avec le contenu de la certification visée.

## Passeport d'orientation, de formation et de compétences

### Article 6.4

En vigueur étendu

Toute personne titulaire d'un CPF a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui lui est propre. Ce passeport recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience susceptibles d'aider dans son orientation professionnelle.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formation en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut consulter son passeport sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

## Entreprises rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles

### Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6332-1-II (7°) du code du travail, les partenaires sociaux ouvrent la possibilité pour l'OPCA Intergros de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

L'entreprise bénéficie de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans.

## Rôle de la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction

### Article 8

En vigueur étendu

La CPNEFP exerce les missions telles que définies par l'accord du 27 octobre 2004 portant sur la création de la CPNEFP de la branche.

Au regard de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux conviennent de compléter les articles 3 et 4 de l'accord du 27 octobre 2004 susvisé, comme suit.

### Article 3

Missions de la commission

Il est ajouté les missions suivantes :

- « - définir les actions de formation à développer pour promouvoir les orientations et priorités de la branche ;
- valider le rapport de branche ;
- fixer les taux de prise en charge financière par dispositifs (professionnalisation, CPF...);
- créer, mettre en œuvre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;
- établir la liste des certifications éligibles au titre du CPF de branche, national et régional ;
- réfléchir et mettre en œuvre les certifications et habilitations recensées à l'inventaire ;
- adapter et accompagner la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- élaborer tous supports facilitant la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle (ex. : entretien professionnel ...);
- fixer des recommandations en vue de favoriser l'égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiés, des jeunes ... »

### Article 4

Fonctionnement de la commission

Il est ajouté la phrase suivante :

« Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège employeurs dispose du même nombre de voix que le collège salariés.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si trois membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées paritairement par le président et le vice-président. »

### Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

#### Article 9

En vigueur étendu

Les entreprises du négoce des matériaux de construction seront accompagnées par l'OCI (observatoire des métiers d'Intergros, service études et prospective), créé par accord collectif entre les branches adhérentes à l'OPCA, dont les missions sont définies par la CPNEFP de la branche, à savoir, notamment.

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la CPNEFP, de :

- de dresser un portrait statistique des métiers et des qualifications de la branche ;
- d'assurer un suivi de leur évolution afin de proposer des actions anticipatrices en termes de GPEC ;
- de mener tous travaux d'analyses et d'études nécessaires aux actions décidées par la CPNEFP de la branche ;
- d'assurer le développement de la politique de formation décidée par la branche du négoce des matériaux de construction, notamment en matière de CQP ;
- d'identifier les métiers et compétences clés ;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations recueillies auprès de la FNBM et des organisations syndicales représentatives de la branche.

L'observatoire agit sur délibération de la CPNEFP de la branche.

Les travaux de l'observatoire sont présentés, en tant que de besoin, et a minima une fois par an (rapport de branche), aux membres de la CPNEFP.

### Apprentissage

#### Article 10

En vigueur étendu

La branche du négoce des matériaux de construction souhaite favoriser le développement de l'apprentissage, intensifier son partenariat avec les CFA partenaires et favoriser l'ouverture de nouveaux établissements.

En conséquence, la FNBM (organisation patronale) et les organisations syndicales représentatives de la branche du négoce des matériaux de construction sollicitent l'OPCA Intergros afin qu'il dépose un dossier de demande d'agrément pour devenir OCTA, et qu'il collecte les entreprises de la branche à compter du 28 février 2016.

Les partenaires sociaux s'engagent à tout mettre en œuvre, notamment par la conclusion d'une convention de coopération, afin de promouvoir les formations professionnelles et technologiques en lien avec la branche du négoce des matériaux de construction, en lien avec les pouvoirs publics.

Une commission paritaire d'alternance et de suivi sera créée au sein de la branche.

### Egalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

#### Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle et incitent les chefs d'entreprise à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assurent un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place dans l'entreprise.

Cet objectif sera notamment suivi au moyen du rapport annuel de branche qui mesure les efforts accomplis en matière d'égalité d'accès à la formation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

## Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre des articles L. 2231-6 et suivant du code du travail à déposer le texte pour extension.

## Suivi et bilan

### Article 13

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent qu'un rapport pédagogique et financier de la branche du négoce des matériaux de construction sera présenté chaque année par l'OPCA, devant la CPNEFP.

Ce rapport permettra aux partenaires sociaux de procéder, le cas échéant, à d'éventuelles modifications ou révisions du présent accord qui seraient rendues nécessaires.

## Force obligatoire

### Article 14

En vigueur étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

## Adhésion

### Article 15

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative, non signataire de l'accord, pourra y adhérer par déclaration en lettre recommandée auprès du ministère du travail et des signataires de l'accord.

## Dénonciation. - Révision

### Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, en application des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

## Annexe I

### Annexe

En vigueur étendu

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles, tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, comprend sept domaines qui se décomposent en vingt-huit unités.

Les sept domaines (ou modules) sont les suivants :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

## Accord du 19 septembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	FNBM,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNSCB CFDT,

En vigueur étendu

La loi du 8 août 2016 relative à « la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », dite loi travail, réforme de nombreux aspects du droit du travail.

Elle consacre une place centrale à la négociation collective, notamment, de branche.

Les partenaires sociaux du négoce des matériaux de construction accordent beaucoup d'importance au dialogue social dans la branche dont le dynamisme a donné lieu, ces dernières années, à de nombreux accords fondamentaux.

C'est pourquoi, dans ce contexte, pour répondre aux exigences légales, et en particulier à l'article L. 2232-9 du code du travail, le présent accord a pour objet de créer la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), en remplacement de la CPN et de la CPI, et d'en préciser son rôle, son fonctionnement et sa composition.

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

L'accord est applicable aux entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (idcc n° 3216).

## Modifications apportées aux dispositions conventionnelles

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent texte modifie certaines dispositions de la convention collective du négoce des matériaux de construction, compte tenu, d'une part, de la création de la CPPNI et, d'autre part, de l'abrogation par le législateur du dispositif des CPV (commission paritaire de validation).

1. L'article 1.4.2, A, et l'article 10.1.1 de la convention collective sont modifiés :



Les termes : « CPN (commission paritaire nationale) » et « commission paritaire d'interprétation et de conciliation » sont supprimés et remplacés par : « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

La référence à la CPV est également supprimée.

Le tableau, visé aux deux articles, est ainsi modifié :

<b>Instance paritaire</b>	<b>Nombre de représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche</b>	<b>Nombre de réunions/ an à titre indicatif *</b>
CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)	3 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche	6 à 10 réunions
Jury paritaire CQP-VAE	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche	6 réunions (prioritairement le jour même de la CPNEFP)
CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)	1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche	6 réunions
* Le nombre est donné à titre indicatif.		

L'article 1.29 de la convention collective « Commission d'interprétation » est supprimé.

2. Le dernier alinéa de l'article 10.1.2 est annulé et remplacé par « En fonction des obligations légales et des objectifs de négociation, les partenaires sociaux établissent un agenda social prévisionnel ainsi que les dates des réunions, à la fin de chaque année civile pour l'année à venir ».

3. Le titre 9 de la CCN, relatif à la CPV, est supprimé.

### **Création de la CPPNI**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

À la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, il est inséré un titre XIII « Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

#### **« Article 13.1**

##### **Missions de la CPPNI**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI), composée des représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et des représentants de la FNBM, exerce les missions suivantes :

1. Se réunit également en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, pour toute négociation décidée par les partenaires sociaux de la branche, y compris en lien avec la CPNEFP.

2. Définit son agenda social dans les conditions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du code du travail.

L'agenda social (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir.

Pour préparer cet agenda social, les organisations syndicales peuvent communiquer au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite fixés en séance.

3. Représente la branche du négoce des matériaux de construction, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à " la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps " ;
- l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. Peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

7. Exerce les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

8. Reçoit les conventions et accords d'entreprise relatifs à " la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps " conclus par les entreprises du négoce des matériaux de construction.

9. Peut résoudre les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche.

#### **Article 13.2**

##### **Règles de fonctionnement de la CPPNI en tant qu'instance de négociation et d'interprétation**

Les modalités sont fixées aux articles 10.1.2 et 10.1.3 de la convention collective.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont visées à l'article 10.2 de la convention collective.

#### **Article 13.3**

##### **Modalités de saisine et de vote de la CPPNI en tant qu'instance d'interprétation**

La CPPNI se réunit, dans un délai maximum de 2 mois à partir de la demande de la partie la plus diligente (une entreprise et/ ou une organisation syndicale représentative au sein de la branche), adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation.

Les représentants des organisations syndicales représentatives siègent à cette commission.

L'avis, rendu à la majorité absolue des membres de la CPPNI, a la même valeur que les clauses de la convention collective et/ ou accords de branche. Un procès-verbal est dressé et signé.

Si la majorité absolue n'a pu être obtenue, un procès-verbal est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPPNI renvoient l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision.

Les modalités de vote sont les suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège " employeurs " et le collège " salariés " doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation syndicale représentative présente dispose d'une voix, et le collège " employeurs " dispose du total des voix des organisations syndicales représentatives présentes.

#### **Article 13.4**

##### **Secrétariat et siège de la CPPNI**

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat juridique la FNBM qui est chargé à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux membres de la CPPNI ;
- de la réception (aux adresses ci-dessous) des accords collectifs d'entreprise, relatifs à " la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps ", et de leur transmission, par tous moyens, aux membres de la CPPNI, sous 15 jours ;
- de l'envoi aux membres de la CPPNI des convocations nécessaires à la tenue des réunions, dans le délai fixé à l'article 10.1.2 de la convention collective ;
- de la rédaction des comptes rendus ou relevés de décisions, des réunions de la CPPNI et de leur transmission préalable aux membres de la CPPNI et/ ou les organisations syndicales représentatives de la branche ;
- de la préparation paritaire du rapport annuel d'activité, que doit transmettre la CPPNI à l'administration.

Il est précisé :

- l'adresse postale de la CPPNI : 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;
- l'adresse mail : contact @ fnbm. fr. »

#### **Entrée en vigueur. - Clause de rendez-vous. - Dépôt. - Extension**

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à l'expiration du délai d'opposition qui court à compter de la notification de l'accord aux parties non signataires.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Le texte fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont rendues nécessaires.

(1) Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

#### **Dénonciation. - Révision**

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions légales en vigueur.

(1) Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

#### **Adhésion**

##### Article 6

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.  
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

#### **Force obligatoire de l'accord**

##### Article 7

En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction portant sur ce thème ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1 modifié par arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

## **Avenant du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er février 2018**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNBM,
Organisations de salariés	CFDT FNSCB,

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Après avoir pris connaissance du rapport de branche présenté lors de la CPNEFP du 17 octobre 2017, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 12 décembre 2017.

À l'issue de la négociation de la CPPNI du 13 février 2018, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

#### **Champ d'application de l'avenant**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (idcc 3216).

#### **Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté**

##### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

##### Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article R. 2241-2 du code du travail. (2)

(1) Article étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2241-9 du code du travail soit entendue comme la référence à l'article L. 2241-17 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Les termes « et à l'article R. 2241-2 du code du travail » sont exclus de l'extension suite à l'abrogation de cet article du code du travail par le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

### Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1er février 2018.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

### Dénonciation, révision

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

*Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.* (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

### Adhésion

#### Article 6

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

(1) L'article 6 devrait donc être étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

### Force obligatoire

#### Article 7

En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des grilles salariales (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et une prime d'ancienneté et qu'elles sont définies comme s'imposant sauf garanties au moins équivalentes pour les salariés, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

## Avenant du 13 septembre 2018 relatif au titre XIII « Création de la CPPNI » de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FNBM,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNSCB CFDT,

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont mis en place, par accord en date du 19 septembre 2017, la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du négoce des matériaux de construction.

Afin de tenir compte de la réserve issue de l'arrêté d'extension en date du 25 mai, publié au JO du 2 juin 2018, les partenaires sociaux ont modifié l'article suivant.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'avenant est applicable aux entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC n° 3216).

### Modifications apportées à l'article 13.3 « Modalités de saisine et de vote de la CPPNI en tant qu'instance d'interprétation »

#### Article 2

En vigueur étendu

Les alinéas 3 et 4 de l'article 13.3 sont modifiés comme suit :

« L'avis, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, a valeur d'avenant interprétatif et s'impose avec effet rétroactif à la date en vigueur de l'accord initial.

À défaut, un procès-verbal, est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPPNI renvoient l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision ».

### Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à

s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

#### **Dénonciation. - Révision**

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'avenant dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

*Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.* (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 18 juin 2019 - art. 1)

#### **Adhésion**

##### Article 5

En vigueur étendu

*Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.* (1)

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.  
(Arrêté du 18 juin 2019 - art. 1)

## **Avenant du 6 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNBM,
Organisations de salariés	CFDT FNCSB,

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Après avoir pris connaissance du rapport de branche présenté lors de la CPNEFP du 11 octobre 2018, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 6 février 2019.

À l'issue de cette négociation, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

#### **Champ d'application de l'avenant**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

#### **Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté**

##### Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

##### Article 3

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article R. 2241-2 du code du travail.

#### **Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension**

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1er mars 2019.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

#### **Dénonciation. - Révision**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### **Adhésion**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Force obligatoire**

##### Article 7

En vigueur non étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux

## Avenant du 9 juillet 2019 relatif à la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux

Signataires	
Organisations patronales	FMB,
Organisations de salariés	FNSCB CFTD,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche du négoce de matériaux de construction ont décidé de négocier, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, le thème relatif à la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux.

Cet avenant doit permettre de renforcer le dialogue social dans les entreprises et en particulier dans les TPE et PME.

Dans cette perspective, les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du négoce de matériaux de construction et la FNBM ont souhaité renforcer le dialogue social dans la branche et dans les entreprises.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent texte d'organiser dans une perspective innovante les relations sociales du travail afin de favoriser le dialogue social dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de matériaux de construction.

### Champ d'application de l'avenant

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent texte est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

### Création du titre XV « Désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux »

#### Article 2

En vigueur non étendu

#### « Article 15.1

#### Désignation des délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants, et dans les limites fixées à l'article 15.2 ci-dessous, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées ci-dessus, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions renoncent, par écrit, à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut alors désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

En vertu de l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical. Le temps dont dispose le membre titulaire de la délégation du personnel au CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions que pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Le membre suppléant de la délégation du personnel au CSE et désigné en qualité de délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés, ouvre droit, à ce titre, à 4 heures de délégation par mois.

#### Article 15.2

#### Nombre de délégués syndicaux

Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 : 1 délégué syndical ;
- de 1 000 à 1 999 : 2 délégués syndicaux ;
- de 2 000 à 3 999 : 3 délégués syndicaux ;
- de 4 000 à 9 999 : 4 délégués syndicaux ;
- au-delà de 9 999 : 5 délégués syndicaux.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du code du travail, désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque organisation syndicale représentative peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du code du travail, désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

#### Article 15.3

#### Moyens des délégués syndicaux et délégués syndicaux centraux

Le délégué syndical et le délégué syndical central peuvent se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions en dehors de l'entreprise durant leurs heures de délégation.

Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés.

La section syndicale dispose d'un panneau d'affichage, mis à disposition par l'employeur, dans chaque établissement.

En vertu de l'article L. 2143-16 du code du travail, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 1° Douze heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 2° Dix-huit heures par an dans celles d'au moins mille salariés.

#### Article 15.4

##### Heures de délégation

Conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail, le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation, pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

#### Article 15.5

##### Congés statutaires

Le présent article se substitue à l'article 1.4.2 d de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

Des congés statutaires, dans la limite de 10 jours, sont accordés aux salariés participant aux réunions statutaires de leur organisation syndicale représentative nationale, sur présentation, dans un délai de 15 jours ouvrés, d'une convocation nominative et écrite émanant de cette dernière.

En application de l'article L. 2143-16-1 du code du travail, les délégués syndicaux peuvent utiliser leurs heures de délégation pour ces congés, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du code du travail.

L'employeur maintient la rémunération du salarié sur présentation de la convocation mentionnant l'engagement de prise en charge de la rémunération brute chargée du congé par l'organisation syndicale, et d'une attestation de présence statutaire remise par le salarié au retour de ce congé à son employeur.

L'employeur se fait rembourser le montant de la rémunération brute chargée correspondant aux congés statutaires en adressant une facture sans TVA à l'organisation syndicale qui a convoqué le salarié.

L'employeur peut refuser le congé statutaire en cas d'impossibilité d'ouverture d'une agence, d'un site ou d'un service.

Dans ce cas, l'employeur s'engage à rembourser le cas échéant, sur présentation de justificatifs, les frais d'annulation inhérents au transport et à l'hébergement restant à charge.

#### Article 15.6

##### Valorisation du parcours des représentants du personnel

Principe général :

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail.

L'attention des entreprises est attirée sur la conciliation de la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes.

##### Entretien de début et de fin de mandat :

Au début de son mandat, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur. Les parties conviennent des modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise (ou de la branche) au regard de son emploi et de son organisation du travail.

Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

À la fin de son mandat, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical, à sa demande, bénéficie d'un entretien. L'entretien de fin de mandat permet, en outre, de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

##### Acquis de l'expérience :

Il doit être pris en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Il est à noter que deux arrêtés en date du 18 juin 2018, publiés au Journal officiel du 26 juin 2018, organisent la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, ou d'un mandat syndical.

Pour faire reconnaître ses compétences acquises pendant l'exercice de son mandat, la personne doit passer une ou des sessions d'examen organisées par l'un des centres agréés de l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), organisme mandaté par le ministère du travail pour réaliser le travail sur les compétences et la rédaction des documents de certification.

La certification est structurée en 6 blocs de compétences transférables permettant d'obtenir des certificats de compétences professionnelles (CCP) dans le cadre d'une démarche de VAE, qui débouchent, en cas de réussite aux 6 CCP, sur l'obtention de la certification appelée « Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ».

Les 6 certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

Les personnes pouvant candidater :

- les personnes justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 années précédant la session d'examen, quelle que soit la durée du mandat ;
- la personne qui souhaite obtenir une ou plusieurs de ces certifications doit passer une ou plusieurs sessions d'examen. Pour ce faire, elle doit adresser au centre agréé de l'AFPA, une demande d'inscription à l'épreuve, accompagné d'un des justificatifs attestant l'exercice d'activités dans le cadre d'un mandat syndical.

Ces modalités pourront être abordées dans le cadre de la négociation relative à la formation professionnelle.

#### Article 15.7

##### Mise à disposition d'un salarié

En application de l'article L. 2135-8 du code du travail et de l'article 1.5.4 de la convention collective nationale, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs, sous réserve des éléments cumulatifs suivants :

- la conclusion d'une convention de mise à disposition signée entre l'entreprise d'accueil et l'organisation syndicale ou l'association ;
- la signature par le salarié d'un avenant à son contrat de travail.

Cette mise à disposition peut être conclue pour un temps partiel ou à un temps plein et ne peut pas être inférieure à 1 jour par mois.

Les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Pendant cette mise à disposition, l'entreprise maintient la rémunération totale du salarié et se fait rembourser par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs sur présentation d'une facture mensuelle sans TVA correspondant à la rémunération brute chargée du temps de mise à disposition.

Le salarié bénéficie des avantages sociaux ou augmentations de salaires, attribués pendant sa mise à disposition.

La mise à disposition sera suspendue temporairement pour permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail. Cette suspension est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa mise à disposition, assortie d'un préavis de 3 mois, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, intégrant les augmentations moyennes à catégorie professionnelle et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
- les besoins de formation, et le cas échéant de mise à niveau. »

#### **Entrée en vigueur. ?Dépôt. ?Extension de l'avenant**

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

#### **Dénonciation, révision de l'avenant**

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### **Adhésion**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Primauté de la branche**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

## **Avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNBM
Organisations de salariés	CSFV CFTC FNCF CFDT FG FO construction

#### **Champ d'application**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salarié (e) s qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

#### **Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2017**

##### Article 2

En vigueur étendu

Ouvriers et employés. - Techniciens. - Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

- Pf = 934,98 €.

Coefficient 170 :

- Pf = 923,86 € ;

- Vp = 3,33 €.

Autres coefficients :

- Pf = 903 €.

(En euros.)

<b>Niveau</b>	<b>Coef.</b>	<b>Salaires minimaux conventionnels</b>
I	165	1 484,43
	170	1 489,96
II	180	1 502,40
	195	1 552,35

III	210	1 602,30
	225	1 652,25
	245	1 718,85
IV	250	1 735,50
	270	1 802,10
	290	1 868,70
V	310	1 935,30
	330	2 001,90
	350	2 068,50

### Prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2017

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail.

### Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er mars 2017.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

### Révision, dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

### Adhésion

Article 7

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

### Force obligatoire de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

## Avenant n° 15 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres au 1er mars 2017

Signataires	
Organisations patronales	FNBM
Organisations de salariés	CSFV CFTC FNCFB CFDT FG FO construction

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minima est applicable aux salarié(e)s qui relèvent de la convention collective nationale des cadres de la branche du négoce des matériaux de construction.

Barème applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2017

VPA = 77,54886.

(En euros.)

Niveau	Catégorie	Coefficient	RMAG
VI	A	350	27 142,10
	B	380	29 468,57
VII	A	410	31 795,03
	B	450	34 896,99
	C	490	37 998,94



Niveau	Catégorie	Coefficient	RMAG
VIII	A	550	42 651,87
	B	600	46 529,32
	C	650	50 406,76
IX	A	680	52 733,22
	B	750	58 161,65

### Égalité salariale entre les femmes et les hommes

#### Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail.

#### Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er mars 2017.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

#### Révision. - Dénonciation

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

#### Adhésion

#### Article 5

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

#### Force obligatoire de l'accord

#### Article 6

En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

## Accord national du 19 février 1997 de classification commun aux ETAM et aux cadres

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'une actualisation des classifications professionnelles de leurs conventions collectives nationales. Conscientes de l'évolution des emplois, elles ont élaboré un nouveau principe de classification.

Le présent accord comporte :

- des dispositions communes ;
- des dispositions particulières aux ouvriers, ETAM et cadres.

Le nouvel accord a pour objet :

- la prise en compte des évolutions techniques des fonctions ;
- la valorisation de la profession par la reconnaissance des connaissances et de l'expérience professionnelle de ses collaborateurs ;
- de favoriser le déroulement des carrières des salariés (prise en compte par la profession et les entreprises des obligations de formation, initiale et continue).

Celui-ci permet de regrouper sur une grille de classification l'ensemble des fonctions en niveaux et échelons.

Le niveau et l'échelon d'une fonction déterminée prennent en considération les critères suivants, sans ordre préférentiel :

- type d'activité ;
- compétence et connaissances requises ;
- autonomie ;
- étendue des responsabilités ;
- formation.

Afin de faciliter le repérage des fonctions avec les systèmes anciens de classification, il a été établi une liste référentielle de fonctions repères (voir annexe I).

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels, sans pour autant entraîner une diminution du salaire antérieurement acquis par le titulaire de l'emploi à titre personnel (voir annexe II, paragraphe 3 « Les garanties d'application »).

### Dispositions communes

#### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises visées par les articles 1ers des clauses des conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction.

En sont exclus les VRP remplissant les conditions du statut légal, telles que définies par l'article L. 751-1 du code du travail.

#### Objet

#### Article 2

Le présent accord a pour objet de substituer un principe nouveau de classement permettant de regrouper l'ensemble des salariés (1) sur une grille de classification.

Celle-ci comprend 9 niveaux et 24 échelons.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, cette grille de classification s'applique uniformément au personnel masculin et féminin.

(1) Dans cette logique, l'emploi du terme générique « salariés » recouvre indifféremment les catégories salariales : ouvrier ou employé, les cadres conservant leur spécificité conventionnelle.

### Classement

#### Article 3

En vigueur étendu

Pour déterminer le classement d'une fonction à un niveau et à un échelon donnés, il faut prendre en considération les critères contenus dans la définition du niveau et de l'échelon auxquels elle appartient : type d'activité, compétence et connaissances requises, autonomie, initiative, responsabilité et formation.

Les différents niveaux comportent des échelons et des coefficients (voir annexe I).

Il sera tenu compte du coefficient acquis pour déterminer le nouveau classement.

### Seuils d'accueil des diplômes professionnels

#### Article 4

En vigueur étendu

Les diplômes professionnels visés ci-après sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernent l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixées par ces textes.

DIPLOMES PROFESSIONNELS		NIVEAU éduc. nation.	NIVEAU conv. coll.
CAP, BEP (1)	non applicable à la fonction	V	I
	applicable à la fonction	V	II
BP, Bac pro (1)	non applicable à la fonction	IV b et IV c	II
	applicable à la fonction	IV b et IV c	III
BT, Bac Tn (1)		IV a	IV ou III
BTS, DUT (1)	non applicable à la fonction	III	IV
	applicable à la fonction	III	V
Diplômes d'ingénieur et diplômes délivrés par les universités		I et II	VI
Baccalauréat de l'enseignement général			II
CAP : certificat d'aptitude professionnelle.			
BEP : brevet d'études professionnelles.			
BP : brevet professionnel.			
Bac pro : baccalauréat professionnel.			
BT : brevet de technicien.			
Bac Tn : baccalauréat technologique.			
BTS : >brevet de technicien supérieur.			
DUT : diplôme universitaire de technologie.			

Il est précisé qu'aucun diplôme n'est exigé pour qu'un salarié puisse occuper les fonctions correspondantes. C'est le niveau de connaissances seul qui est exigé, et ce niveau peut être éventuellement sanctionné par un diplôme, ou bien reconnu par l'expérience professionnelle ou une formation professionnelle continue.

### Evolution de carrière et formation professionnelle

#### Article 5

En vigueur étendu

La nouvelle grille de classification doit permettre une réelle promotion des salariés des entreprises de la profession.

La formation professionnelle continue est un droit reconnu pour tous les salariés.

Elle doit être développée pour répondre aux besoins des salariés, des entreprises et aux évolutions technologiques.

Le plan de formation de l'entreprise doit tenir compte de cette organisation afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation générale ou qualifiante.

Chaque année, ce plan de formation devra faire état du cas des salariés n'ayant pas bénéficié de 40 heures de formation générale ou qualifiante - hors formation à la sécurité - au cours des 4 années précédentes.

L'employeur proposera des formations adaptées à la situation de ces salariés et à l'évolution de l'entreprise.

### Mise en application

#### Article 6 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 29-5-1997 (BO n° 97-40), étendu par arrêté du 18-12-1997 (JO du 31-12-1997)

#### 6.1. Mise en œuvre de la nouvelle grille

Les représentants du ou auprès du personnel sont associés à la mise en œuvre de la nouvelle classification dans les entreprises.

A cette fin, l'employeur, après accord avec les délégués syndicaux de l'entreprise détermine :

- le calendrier ;
- les modalités de fixation des nouvelles classifications ;
- les principes de classement ;
- les modalités d'information des salariés.

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, l'employeur consultera les institutions représentatives du personnel.

La description des fonctions de chaque salarié devra être validée par celui-ci.

L'employeur devra informer chaque salarié, dans le respect des obligations légales, de sa qualification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel au plus tard 1 mois avant son entrée en vigueur. Le classement effectif lui sera notifié par une attestation écrite en conformité de laquelle le bulletin de salaire portera le coefficient.

Le bulletin de paie portera indication du niveau et de l'échelon.

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients, ni entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Lors de la mise en application, le nouveau classement n'entraînera aucune remise en cause de chacun des différents éléments salariaux antérieurement acquis par le salarié, ces différents éléments ne pourront être intégrés au salaire de base.

## 6.2. Assistance et recours

Chaque salarié pourra faire valoir à son employeur, par entretien ou par lettre, toute réclamation sur le nouveau classement notifié et ce, dans les 45 jours suivant la notification, nonobstant le respect des dispositions légales et réglementaires.

En cas de contestation individuelle, le salarié peut demander à l'employeur un examen de sa situation. Dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision au salarié au cours d'un entretien, pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions. Si l'entretien nécessite le déplacement du salarié et /ou de la personne qui l'assiste, l'employeur indemnifiera à hauteur des frais engagés.

Les différends individuels non résolus pourront être transmis à une commission paritaire - départementale, voire régionale en l'absence d'une instance départementale -, composée pour le collège des salariés, d'un représentant par syndicat signataire de l'accord national et, pour le collège des employeurs, d'un nombre de représentants de la fédération, égal au nombre de représentants des salariés.

Le salarié et l'employeur ont la faculté de se faire assister d'une personne de leur choix.

La commission a pour attribution de proposer une solution aux conflits individuels survenus à l'occasion de l'application du présent accord.

La partie la plus diligente saisit le président du syndicat départemental ou de l'union régionale (2), en lui exposant et transmettant tous les éléments d'appréciation nécessaires sur le ou les points sur lesquels porte le différend.

Le président saisi convoque dans un délai maximal de 1 mois les membres de la commission ainsi que les parties. Copie de la requête du demandeur leur est transmise.

Les parties doivent obligatoirement comparaître en personne, sauf motif valable.

La commission entend les parties et tente de les concilier. La commission peut ajourner sa décision, sans que le report dépasse 15 jours.

Si la conciliation est obtenue, la commission établit un procès-verbal se référant aux thèses exposées, les points sur lesquels a été constaté l'accord, les concessions réciproques, les engagements des parties.

En cas de non-conciliation, la commission le constate par procès-verbal signé.

Les délibérations de la commission ne sont pas publiques.

Le temps passé en commission sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Les éventuels frais de déplacement engagés par le salarié seront remboursés par l'employeur sur présentation de justificatifs. S'il doit utiliser un véhicule personnel, les frais de déplacement seront remboursés suivant le barème kilométrique de l'administration fiscale.

En cas de contestation individuelle, le salarié peut demander à l'employeur un examen de sa situation. Dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision au salarié au cours d'un entretien, pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions.

Cette procédure ne fait pas obstacle aux dispositions de l'article L. 422-1 du code du travail relatif aux attributions des délégués du personnel concernant notamment les réclamations individuelles sur les salaires et accords collectifs applicables dans l'entreprise. Si l'entretien nécessite le déplacement du salarié et /ou de la personne qui l'assiste, l'employeur indemnifiera à hauteur des frais engagés.

En cas de non-conciliation, la commission le constate par procès-verbal signé.

Les délibérations de la commission ne sont pas publiques.

Cette procédure conventionnelle ne saurait faire échec à la compétence du conseil de prud'hommes (conformément à l'article L. 511-1 du code du travail).

## 6.3. Entrée en vigueur

Les entreprises disposeront d'un délai ouvert à compter de la date de signature du présent accord jusqu'au 31 décembre 1997, pour classer les emplois selon la nouvelle grille.

La procédure de concertation, prévue en 6.1, devra être engagée dans les 3 mois suivant la signature.

## 6.4. Bilan et suivi des classifications

Les problèmes généraux et les particularités d'application de la nouvelle grille de classification seront examinés :

- par les délégués syndicaux dès sa mise en application et à l'occasion de la négociation annuelle prévue par l'article L. 132-27 du code du travail ;
- par les représentants du personnel selon leurs attributions (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT).

Le plan de formation tient compte de ces avis en vue de proposer des stages de formation qualifiante, si nécessaire.

Au niveau de la branche, la FFNMC et les organisations syndicales signataires sont convenues de se réunir 1 an après la période d'entrée en vigueur, pour établir un bilan de son application par les entreprises.

Par ailleurs, la FFNMC et les organisations syndicales représentatives sont convenues de procéder à un examen de la nouvelle grille de classification dans le cadre des révisions quinquennales et en tant que de besoin s'il y a lieu.

### Dispositions particulières

#### Ouvriers et employés, techniciens et agents de maîtrise

1 a. Le présent accord se substitue aux avenants n° 22 et n° 25 de la convention collective « Ouvriers » du 17 juin 1965, à l'annexe « Classification des employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) » de la convention collective ETAM du 17 novembre 1969.

#### 1 b. Définition des classifications

Le classement des fonctions se fait dans le cadre des niveaux suivants :

##### NIVEAU I

A partir de consignes simples et détaillées, exécution de travaux caractérisés par leur simplicité, leur répétitivité et leur analogie conformément à des procédures indiquées, ne nécessitant que peu ou pas d'expérience professionnelle.

##### NIVEAU II

A partir d'instructions de travail précises indiquant les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations enchaînées de façon cohérente ;
- soit par des opérations caractérisées par leur complexité ou leur diversité.

Possibilité d'initiatives limitées pour l'exécution de ces travaux dans le cadre des instructions reçues, avec obligation de rendre compte.

##### NIVEAU III

A partir d'instructions précises et détaillées sur le mode opératoire et connaissances prises des objectifs à atteindre, exécution d'activités variées, complexes. Les travaux exécutés sous le contrôle d'un agent de maîtrise peuvent parfois s'accomplir avec une certaine autonomie.

## NIVEAU IV

A partir d'instructions générales précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble sur des méthodes connues ou indiquées tout en laissant une certaine initiative sur les choix des moyens et sur la succession des étapes.

La fonction implique selon les cas :

- soit l'exécution de travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ;
- soit la responsabilité technique et hiérarchique du travail réalisé par des personnels de qualification moindre.

## NIVEAU V

A partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées si nécessaire, d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux :

- exécution, coordination et contrôle d'un ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent la combinaison de données observées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités ;
- la fonction implique, selon les cas, une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnels de qualification moindre. Elle implique également des responsabilités définies et mises en œuvre sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise ou d'établissement.

### 1 c. Classement

Les salariés à classer sont répartis entre deux catégories :

- ouvriers et employés (coef. 150 à 245) ;
- techniciens et agents de maîtrise (coef. 250 à 350).

Pour faciliter la mise en place de l'accord, les parties signataires ont défini pour les ouvriers et employés, les techniciens, les agents de maîtrise, le positionnement des fonctions repères dans les niveaux de qualification I à V ; en tout état de cause, l'échelon A constitue le seuil initial et minimal de la fonction.

### 1 d. Evolution de carrière

Pour les ouvriers et les employés, les techniciens et agents de maîtrise classés dans les niveaux de qualification I à V, la progression dans chaque niveau est matérialisée par des échelons. Elle est réalisée selon les critères suivants :

- échelon A : échelon de base ;
- échelon B : pratique qualifiée de la fonction ;
- échelon C : pratique confirmée de la fonction.

Le passage au niveau supérieur résulte de la prise en considération de critères classants : type d'activité, compétence et connaissances requises, autonomie, étendue des responsabilités et formation. Cette évolution se fait par acquisition de pratique et de connaissances soit dans l'entreprise, soit par la formation professionnelle.

## Cadres

2 a. Le présent accord se substitue aux articles 6 et 7 de la convention collective des cadres du 21 mars 1972.

### 2 b. Définition des classifications

Le classement des fonctions se fait dans le cadre des niveaux suivants :

## NIVEAU VI

Ce niveau est réservé aux cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long (niveaux I et II de l'éducation nationale) n'ayant pas ou peu d'expérience pratique.

Leur séjour à ce niveau doit être considéré comme une période d'adaptation ou de formation complémentaire n'excédant pas 2 années.

Le seuil d'accueil des promotions des employés, des techniciens et agents de maîtrise est situé au niveau VII.

Echelon A : phase d'intégration et d'acquisition d'une bonne connaissance des mécanismes de l'entreprise.

Echelon B : phase d'acquisition de connaissances approfondies de la fonction à laquelle il est destiné.

## NIVEAU VII

Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée.

Anime et gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres services ou filières.

Echelon A : les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.

Echelon B : est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.

Echelon C : les conditions de fonctionnement de l'unité dont il a la charge (service, dépôt, etc.) sont caractérisées par l'autonomie et l'initiative.

## NIVEAU VIII

Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation attachée à son domaine d'activité.

Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose des actions correctrices.

Echelon A : chef d'établissement d'importance moyenne (dépôt, agence, etc.) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

Echelon B : chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

Echelon C : responsable d'un secteur ou d'une région comportant plusieurs établissements ou services, importants ou complexes.

## NIVEAU IX

Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise.

Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.

Ce niveau comportant deux échelons convient :

- soit au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille ;
- soit au directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.

### 2 c. Classement.

Les salariés cadres à classer sont répartis dans les niveaux VI à IX.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 422-1 et L. 511-1 du code du travail (arrêté du 18 juillet 1997, art. 1er).

(2) Les adresses des syndicats départementaux et des unions régionales peuvent être obtenues soit auprès de la fédération patronale, soit auprès des fédérations syndicales salariales.

**Extension**

## Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

**ANNEXE I : Grille de classification ACCORD NATIONAL du 19 février 1997****Dispositions communes****Extension.****ANNEXE I : Grille de classification**

En vigueur étendu

Un certain nombre de fonctions-repère ont été regroupées dans chaque niveau sous les filières suivantes :

- magasin, dépôt ;
- transport ;
- commercial, négoce ;
- libre-service ;
- administration, gestion ;
- entretien.

Les fonctions-repère indiquées, ci-après, illustrent des situations communément rencontrées dans les entreprises. La diversité des organisations internes n'exclut pas les dénominations différentes.

**A. - Ouvriers et employés (Coef. 150 à 245)**

NIVEAU	MAGASIN dépôt	TRANSPORT	COMMERCIAL négoce	LIBRE-service	ADMINISTRATION gestion	ENTRETIEN
I	Employé		Employé		Employé Standardiste	Employé de ménage
II	Cariste magasinier, Employé de contrôle	Chauffeur livreur VL	Employé commercial Vendeur	Caissier	Dactylo Sténo-dactylo Standardiste accueil Employé administratif Caissier Aide-comptable Opérateur de saisie	Employé d'entretien, Mécanicien
III	Employé qualifié ou de préparation, Magasinier spécialisé, Magasinier vendeur	Chauffeur livreur VL, Chauffeur PL	Vendeur, Employé commercial, Agent technico- commercial, Conseiller de vente	Gestionnaire de rayon / Conseiller de vente	Secrétaire, Employé administratif, Caissier, Comptable, Pupitreur	Mécanicien

**B. - Techniciens et agents de maîtrise (Coef. 250 à 350)**

NIVEAU	MAGASIN dépôt	TRANSPORT	COMMERCIAL négoce	LIBRE-service	ADMINISTRATION gestion	ENTRETIEN
IV	Contremaître de cour, Chef de dépôt	Responsable des transports et des livraisons	Agent technico-commercial, Conseiller de vente	Chef de magasin	Secrétaire de direction Agent administratif Comptable Programmeur	Contremaître d'entretien
V	Contremaître de cour, Chef de dépôt	Responsable des transports et des livraisons	Agent technico- commercial Responsable de produits		Agent administratif Secrétaire de direction Comptable Analyste programmeur	

**C. - Cadres (Coef. 350 à 750)**

NIVEAU VI VII VIII IX

**NIVEAU I : Echelons A, B. - Coefficients 150, 165.****ANNEXE I : Grille de classification**

En vigueur étendu

A partir de consignes simples et détaillées, exécution de travaux caractérisés par leur simplicité, leur répétitivité et leur analogie conformément à des procédures indiquées, ne nécessitant que peu ou pas d'expérience professionnelle.

**EMPLOI****QUALIFICATION****EMPLOI****a) Filière magasin. - Dépôt**

Employé

**QUALIFICATION**

Employé(e) qui réceptionne, délivre la marchandise. Il établit les documents administratifs correspondants. Il renseigne sommairement la clientèle sur les produits dans la limite de sa fonction. Il peut être appelé à utiliser un engin de manutention non motorisé.

**EMPLOI****b) Filière commerciale. - Négoce**

Employé

**QUALIFICATION**

Employé(e) capable d'exécuter des travaux simples (accueil de la clientèle et, éventuellement, orientation de celle-ci vers des personnels plus expérimentés), en se conformant aux directives reçues.

**EMPLOI****c) Filière administration. - Gestion**

Employé

## QUALIFICATION

Employé(e) capable d'exécuter des travaux simples dans le domaine administratif en se conformant aux directives reçues.

Standardiste

## QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) d'émettre ou de recevoir des communications téléphonées. Utilise en outre tous les moyens de communication mis à sa disposition. Peut être appelé(e) à exécuter différents travaux simples.

## EMPLOI

d) Filière entretien

Employé de ménage

## QUALIFICATION

Employé(e) capable d'exécuter des travaux simples de ménage conformément aux directives reçues.

**NIVEAU II : Echelons A, B, C. - Coefficients 170, 180, 195.**

### ANNEXE I : Grille de classification

En vigueur étendu

A partir d'instructions de travail précises indiquant les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations enchaînées de façon cohérente ;
- soit par des opérations caractérisées par leur complexité ou leur diversité.

Possibilité d'initiatives limitées pour l'exécution de ces travaux dans le cadre des instructions reçues, avec obligation de rendre compte.

## EMPLOI

Cariste magasinier

a) Filière magasin. - Dépôt

## QUALIFICATION

Magasinier qui procède avec un engin de manutention au chargement et déchargement des produits sur l'indication de son supérieur hiérarchique.

Il doit être muni de l'autorisation réglementaire de conduite délivrée par l'employeur conformément aux textes en vigueur. Il procède à l'entretien et aux opérations de vérifications journalières de son engin suivant les prescriptions du constructeur.

Il compte la marchandise manutentionnée par lui.

Il a une pratique suffisante du métier pour identifier les produits qu'il réceptionne des fournisseurs ou qu'il délivre matériellement aux clients.

## EMPLOI

Employé de contrôle

## QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement.

Il accueille et oriente la clientèle. Il procède à des vérifications d'entrées et de sorties des marchandises suivant les instructions reçues.

## EMPLOI

b) Filière transport

Chauffeur-livreur V.L.

## QUALIFICATION

Il conduit des véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes. Il exécute les opérations suivantes en fonction du programme établi par un responsable :

- l'enlèvement des marchandises en usine, chez les fournisseurs, dans les magasins, dans les dépôts ;
- le contrôle des marchandises sur les chantiers, chez les clients.

Il est responsable dans tous les cas de la reconnaissance de la marchandise, de la signature des documents relatifs au transport, de la composition et de l'arrimage de son chargement. Il participe si besoin est au chargement et au déchargement de son véhicule.

Dans le cas de vente au comptant, il procède à l'encaissement de la facture.

Il assure journalièrement l'entretien et les vérifications de son véhicule suivant les prescriptions du constructeur ; il vérifie à la mise en route, l'état de marche du véhicule (eau, huile, carburant, pneus...). Il signale à son responsable les anomalies constatées. Il remplit les documents de bord réglementaires.

## EMPLOI

c) Filière commerciale. Négoce

Employé commercial

## QUALIFICATION

Employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre commercial, tels que : correspondance, renseignements, enregistrement de commandes, exploitation des tarifs, fichiers clientèles, liaisons avec les services administratifs.

## EMPLOI

Vendeur

## QUALIFICATION

Employé(e) en contact avec la clientèle qu'il accueille et qu'il renseigne sur la technicité et le prix d'une gamme de produits. Il négocie et conclut des ventes.

## EMPLOI

d) Filière libre-service

Caissier

## QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) en permanence des opérations d'encaissement des marchandises vendues en libre service. Il est responsable de sa caisse.

## EMPLOI

e) Filière administration. Gestion

Dactylo

## QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) de travaux de frappe dans quelque service et sur quelque machine que ce soit.

EMPLOI

Sténo-dactylo

QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) de travaux de frappe dans quelque service et sur quelque machine que ce soit, capable de reprendre en sténographie sous dictée et présentant son travail de façon satisfaisante. Il maîtrise l'orthographe.

EMPLOI

Standardiste-accueil

QUALIFICATION

Il exerce les fonctions de standardiste mais est amené(e) de plus, à assumer des fonctions d'accueil auprès des clients et visiteurs de l'entreprise.

EMPLOI

Employé administratif

QUALIFICATION

Employé(e) capable d'effectuer en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif, dans quelque service que ce soit.

EMPLOI

Caissier

QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) en permanence des opérations d'encaissement, est responsable de sa caisse.

EMPLOI

Aide-comptable

QUALIFICATION

Employé(e) ayant des notions comptables lui permettant de tenir par tous moyens, les journaux auxiliaires, d'établir, d'ajuster les balances, de tenir, d'arrêter et de surveiller les comptes.

EMPLOI

Opérateur de saisie

QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) de saisir des informations sur quelque matériel que ce soit, capable de coder et de contrôler la codification enregistrée.

EMPLOI

f) Filière entretien

Employée d'entretien

QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) de l'entretien des bâtiments. Il exécute des tâches diverses et variées selon des directives données.

EMPLOI

Mécanicien

QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) de l'entretien, de la réparation et du dépannage des véhicules et des engins de manutention.

**NIVEAU III : Echelons A, B, C. - Coefficients 210, 225, 245.**

**ANNEXE I : Grille de classification**

En vigueur étendu

A partir d'instructions précises et détaillées sur le mode opératoire et connaissances prises des objectifs à atteindre, exécution d'activités variées, complexes. Les travaux exécutés sous le contrôle d'un agent de maîtrise, peuvent parfois s'accomplir avec une certaine autonomie.

EMPLOI

a) Filière magasin. - Dépôt

Magasinier vendeur

QUALIFICATION

Il exerce les fonctions de magasinier, avec une bonne connaissance des produits de la gamme dont il a la charge. Il conclut des ventes.

EMPLOI

Employé qualifié ou de préparation

QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) de parachèvement ou de finition sur commande spéciale d'un client, utilisant à cet effet un outillage approprié dont il maîtrise l'utilisation.

Il possède une bonne connaissance des produits de la gamme.

EMPLOI

Magasinier spécialisé

QUALIFICATION

Employé(e) ayant acquis par la formation et/ou par l'expérience, les compétences nécessaires pour réaliser des opérations de transformation, adaptation, montage, sciage, etc. dans le but de satisfaire des commandes spécifiques ou ayant une connaissance approfondie d'une ligne de produits à laquelle il est affecté.

## EMPLOI

b) Filière transport

Chauffeur-livreur V.L.

## QUALIFICATION

Même définition qu'au niveau II, avec l'expérience et la maîtrise complète des diverses tâches de son poste.

## EMPLOI

Chauffeur-livreur P.L.

## QUALIFICATION

Il conduit des poids lourds exigeant le permis C ou E et/ou un véhicule équipé d'une grue de déchargement.

Il exécute les mêmes opérations que le chauffeur-livreur V.L.

## EMPLOI

c) Filière commerciale. - Négoce

Employé commercial

## QUALIFICATION

Il élabore les études et offres de prix. Il discute avec les fournisseurs et les clients des affaires courantes.

Il organise l'approvisionnement des chantiers clients. Il assure le suivi des commandes clients (enlèvements, livraisons, réclamations et litiges éventuels...).

## EMPLOI

A.T.C.

## QUALIFICATION

Il est chargé(e) d'une clientèle qu'il visite, développe ou accueille sur instruction de son supérieur hiérarchique.

Il connaît les produits qu'il doit vendre et remet des offres de prix. Il négocie et conclut des ventes et peut se voir confier l'exécution de démarches en vue du recouvrement de créances des clients qu'il visite.

## EMPLOI

Vendeur

## QUALIFICATION

Employé(e) en contact avec la clientèle qu'il accueille et qu'il renseigne sur la technicité et le prix d'une gamme de produits.

Il négocie et conclut des ventes sur l'ensemble des produits de la gamme proposée par l'établissement.

## EMPLOI

Conseiller de vente

## QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) d'accueillir et de conseiller la clientèle dans une salle d'exposition. Il veille à la bonne présentation des produits. Il établit devis et fiches de choix. Il est capable de négocier et de conclure des ventes.

## EMPLOI

d) Filière libre-service

Gestionnaire de rayon/conseiller de vente

## QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) d'assurer la tenue des rayons (ou linéaires) qui lui ont été confiés. Il veille à l'approvisionnement, à l'étiquetage, à la tenue des produits en rayon. Il renseigne et conseille la clientèle.

## EMPLOI

e) Filière administration. - Gestion

Secrétaire

## QUALIFICATION

Employé(e) ayant une expérience professionnelle de sténodactylo confirmée, capable de tenir le secrétariat de l'employeur ou d'un chef de service.

## EMPLOI

Employé administratif

## QUALIFICATION



Employé(e) capable d'effectuer en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif, dans quelque service que ce soit.

Il possède une meilleure connaissance des circuits administratifs et des procédures en vigueur dans l'entreprise.

#### EMPLOI

Caissier

#### QUALIFICATION

Employé(e) ayant la responsabilité des espèces en caisse. Il encaisse et effectue tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, comptabilise les écritures correspondantes.

#### EMPLOI

Comptable

#### QUALIFICATION

Employé(e) capable de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières. Il les assemble pour pouvoir en tirer des balances, des statistiques et des prévisions de trésorerie. Il est capable d'établir les prix de revient.

#### EMPLOI

Pupitreux

#### QUALIFICATION

Employé(e) assurant le fonctionnement de l'ensemble du matériel informatique en suivant les procédures de manipulation ou d'exploitation. Il sait remédier aux incidents courants.

#### EMPLOI

f) Filière entretien

Mécanicien

#### QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) de l'entretien, de la réparation et du dépannage des véhicules et des engins de manutention, avec une plus grande compétence et une meilleure maîtrise technique.

### **NIVEAU IV : Echelons A, B, C. - Coefficients 250, 270, 290.**

#### **ANNEXE I : Grille de classification**

En vigueur étendu

A partir d'instructions générales précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble sur des méthodes connues ou indiquées tout en laissant une certaine initiative sur les choix des moyens et sur la succession des étapes ; la fonction implique selon les cas :

- soit l'exécution de travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ;
- soit de responsabilité technique et hiérarchique du travail réalisé par des personnels de qualification moindre.

#### EMPLOI

a) Filière magasin. - Dépôt

Contremaître de cour

#### QUALIFICATION

Agent de maîtrise responsable de l'organisation et de la bonne exécution des divers travaux confiés au personnel placé sous ses ordres. Il est chargé en outre du bon emploi des engins de manutention mis à sa disposition. Il veille au respect des consignes de sécurité.

#### EMPLOI

Chef de dépôt

#### QUALIFICATION

Agent de maîtrise ayant les connaissances nécessaires de tout ce qui concourt à la bonne marche de son dépôt, conformément à des directives précises mais laissant place à une certaine marge d'initiatives personnelles.

#### EMPLOI

b) Filière transport

Responsable des transports et des livraisons

#### QUALIFICATION

Agent de maîtrise chargé de la coordination et de l'utilisation optimale des véhicules utilisés par l'entreprise ou l'établissement, pour les livraisons et/ou l'approvisionnement des marchandises.

#### EMPLOI

c) Filière commerciale. - Négoce

A.T.C.

#### QUALIFICATION

Il est chargé(e) d'une clientèle qu'il visite, développe ou accueille sur instruction de son supérieur hiérarchique.

Il connaît les produits qu'il doit vendre et remet des offres de prix. Il négocie et conclut des ventes et peut se voir confier l'exécution de démarches en vue du recouvrement de créances des clients qu'il visite.

Il possède plus de connaissances techniques, commerciales et technologiques de la gamme des produits qu'il vend.

#### EMPLOI

Conseiller de vente

#### QUALIFICATION

Employé(e) chargé(e) d'assurer la tenue des rayons (ou linéaires) qui lui ont été confiés. Il veille à l'approvisionnement, à l'étiquetage, à la tenue des produits en rayon. Il renseigne et conseille la clientèle. Il possède plus de connaissances techniques, commerciales et technologiques des gammes des produits qu'il vend.

#### EMPLOI

d) Filière libre-service

Chef de magasin

#### QUALIFICATION

Agent de maîtrise responsable de la tenue, de l'approvisionnement et de la gestion du magasin qui lui est confié et de l'animation de son équipe.

#### EMPLOI

e) Filière administration. - Gestion

Secrétaire de direction

#### QUALIFICATION

Elle (il) connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise.

Elle (il) assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur, prépare les éléments de travail et rédige la correspondance sur indications sommaires. Elle (il) est capable de prendre des initiatives et des responsabilités.

#### EMPLOI

Agent administratif

#### QUALIFICATION

Agent de maîtrise capable d'exercer, sous la direction d'un chef de service ou du chef d'entreprise, certaines fonctions administratives, comportant initiative et responsabilité.

#### EMPLOI

Comptable

#### QUALIFICATION

Agent de maîtrise capable :

- soit de tenir la comptabilité complète d'une entreprise de moyenne importance jusqu'à l'établissement : du bilan, de la paye et des déclarations fiscales et sociales, sans l'aide extérieure constante d'un expert-comptable ;

- soit de diriger une section de la comptabilité de l'entreprise et de coordonner les travaux du personne comptable éventuellement placé sous ses ordres ;

- soit d'assurer la surveillance du crédit client, de la trésorerie et le suivi budgétaire.

#### EMPLOI

Programmeur

#### QUALIFICATION

Technicien(ne) qui, à partir du dossier d'analyse, assure l'écriture, la mise au point et la maintenance des programmes qui lui sont confiés. Il travaille en liaison avec l'analyste programmeur, le responsable d'exploitation et le programmeur du système.

#### EMPLOI

f) Filière entretien

Contremaître d'entretien

#### QUALIFICATION

Agent de maîtrise responsable de l'organisation et de la bonne exécution des travaux d'entretien qui lui sont confiés en particulier : matériel de transport, de manutention, bâtiment, stockage...

Il veille au respect des consignes de sécurité.

### **NIVEAU V : Echelons A, B, C. - Coefficients 310, 330, 350.**

#### **ANNEXE I : Grille de classification**

En vigueur étendu

A partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées si nécessaire, d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux :

- exécution, coordination et contrôle d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent la combinaison de données observées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités ;

- la fonction implique, selon les cas, une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnels de qualification moindre. Elle implique également des responsabilités définies et mises en oeuvre sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise ou d'établissement.

#### EMPLOI

a) Filière magasin. - Dépôt

Contremaître de cour

#### QUALIFICATION

Agent de maîtrise responsable de l'organisation et de la bonne exécution des divers travaux confiés au personnel placé sous ses ordres. Il est chargé en outre du bon emploi des engins de manutention mis à sa disposition. Il veille au respect des consignes de sécurité.

Il possède plus d'expérience ou plus de personnel sous ses ordres.

#### EMPLOI

Chef de dépôt

#### QUALIFICATION

Agent de maîtrise ayant acquis par ses compétences et son expérience la possibilité de disposer d'une assez large initiative dans l'établissement dont il est responsable, en matière commerciale, gestion et animation de son équipe.

#### EMPLOI

b) Filière transport

Responsable des transports et des livraisons

#### QUALIFICATION

Agent de maîtrise chargé de la coordination et de l'utilisation optimale des véhicules utilisés par l'entreprise ou l'établissement, pour les livraisons et/ou l'approvisionnement des marchandises. Il gère un parc plus important de véhicules.

EMPLOI

c) Filière commercial. - Négoce

A.T.C.

QUALIFICATION

Il possède une très bonne technicité de l'ensemble de la gamme des produits proposés par l'établissement et une bonne maîtrise des techniques de négociation (vente et/ou achat).

EMPLOI

Responsable de produits

QUALIFICATION

Agent de maîtrise chargé(e) plus particulièrement de la gestion d'une ligne de produits (approvisionnements, stocks, vente).

EMPLOI

e) Filière administration. - Gestion

Agent administratif

QUALIFICATION

Agent de maîtrise ayant acquis l'entière technique de son poste, lui permettant de travailler de façon autonome et/ou ayant sous son commandement des collaborateurs de diverses catégories.

EMPLOI

Secrétaire de direction

QUALIFICATION

Elle (il) connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise.

Elle (il) est capable d'une grande autonomie, de larges initiatives et de responsabilités.

Elle (il) assiste efficacement le chef d'entreprise ou un cadre supérieur. Elle (il) est capable d'assurer le relais de son supérieur hiérarchique en son absence.

EMPLOI

Comptable

QUALIFICATION

Agent de maîtrise capable de tenir la comptabilité complète d'une entreprise de moyenne importance jusqu'à l'établissement du bilan, de la paye et des déclarations fiscales et sociales, sans l'aide extérieure constante d'un expert comptable, et d'assurer la surveillance du crédit client, de la trésorerie et le suivi budgétaire.

EMPLOI

Analyste-programmeur

QUALIFICATION

Technicien(ne) chargé(e) d'effectuer les analyses détaillées des problèmes dont les concepts ont été préalablement définis par un chef de projet ou le chef d'entreprise. Il assure les travaux de programmation quel qu'en soit le domaine d'application.

#### **NIVEAU VI : Echelons A, B. - Coefficients 350, 380.**

##### **ANNEXE I : Grille de classification**

En vigueur étendu

Ce niveau est réservé aux cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long (niveaux I et II Education nationale) n'ayant pas ou peu d'expérience pratique.

Leur séjour à ce niveau doit être considéré comme une période d'adaptation ou de formation complémentaire, n'excédant pas deux années.

Le seuil d'accueil des promotions de la filière des employés techniciens ou de celle des agents de maîtrise est situé au niveau VII.

Echelon A : phase d'intégration et d'acquisition d'une bonne connaissance des mécanismes de l'entreprise.

Echelon B : phase d'acquisition de connaissances approfondies de la fonction à laquelle il est destiné.

#### **NIVEAU VII : Echelons A, B, C. - Coefficients 410, 450, 490.**

##### **ANNEXE I : Grille de classification**

En vigueur étendu

Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée.

Anime et gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres services ou filières.

Echelon A : les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.

Echelon B : est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.

Echelon C : les conditions de fonctionnement de l'unité dont il a la charge (service, dépôt...) sont caractérisées par l'autonomie et l'initiative.

#### **NIVEAU VIII : Echelons A, B, C. - Coefficients 550, 600, 650.**

##### **ANNEXE I : Grille de classification**

En vigueur étendu

Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité.

Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les actions correctrices.

Echelon A : chef d'établissement d'importance moyenne (dépôt, agence,...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

Echelon B : chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

Echelon C : responsable d'un secteur ou d'une région comportant plusieurs établissements ou services, importants ou complexes.

#### **NIVEAU IX : Echelons A, B. - Coefficients 680, 750.**

## ANNEXE I : Grille de classification

En vigueur étendu

Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise.

Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.

Ce niveau comportant deux échelons convient :

- soit au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille ;
- soit au directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.

## ANNEXE II : Application de la grille de classification ACCORD NATIONAL du 19 février 1997

### ANNEXE II : Application de la grille de classification

En vigueur étendu

Des modalités de mise en oeuvre de l'accord sont précisées conventionnellement.

1. Chaque salarié concerné par l'accord doit être classé à l'un des niveaux et échelons prévus, suivant la fonction exercée, en application des critères classants déterminés à l'article 3.

La présente classification étant fondée sur des critères différents de la précédente, il n'y a pas lieu de rechercher de concordance entre les anciennes appellations des emplois et la nouvelle hiérarchie, ni entre les anciens et les nouveaux coefficients.

2. Les fonctions repères sont données pour faciliter le classement des salariés dans la grille de classification (annexe I).

Dans les tableaux A (ouvriers et employés), B (techniciens, agents de maîtrise), ces fonctions repères sont positionnées comme valeur de base, la même dénomination pouvant exister à un niveau supérieur (ex. : chauffeur, vendeur, comptable...).

Les définitions générales des niveaux, en terme de critères classants, sont les éléments essentiels pour déterminer la qualification du salarié, c'est-à-dire son positionnement dans les niveaux et échelons, par voie de conséquence son coefficient hiérarchique et son salaire minimal conventionnel.

3. Les garanties d'application.

3.1. Classement

Les salariés déjà présents dans l'entreprise ne peuvent pas être classés à l'échelon A, celui-ci se définissant comme un échelon de base, à l'exception toutefois des cadres diplômés débutants déjà en place dans l'entreprise à la date de signature de l'accord et qui, ayant plus d'un an de présence, seront classés au niveau VII, échelon A.

S'agissant des cadres autodidactes déjà en fonctions dans l'entreprise, lors de la mise en application de la nouvelle classification, ils doivent être classés au niveau VII :

- soit à l'échelon B (coefficient 450) ;
- soit à l'échelon C (coefficient 490), pour ceux ayant plus de quatre ans d'ancienneté en qualité de cadre autodidacte dans l'entreprise.

Pendant la période transitoire de mise en application, cette disposition ne saurait s'appliquer aux salariés récemment embauchés, c'est-à-dire de façon certaine aux salariés en cours de période d'essai et, de façon plus adaptée à chaque entreprise, dans une nécessaire période d'adaptation à chaque fonction ne dépassant pas huit mois pour les ouvriers, les employés, les techniciens, les agents de maîtrise et dix mois pour les cadres.

3.2. Salaires

Pour la mise en application du présent accord, le salaire minimal conventionnel et le coefficient hiérarchique des salariés déjà présents dans l'entreprise ne devront être inférieurs ni à leur salaire minimal conventionnel ni à leur coefficient antérieurs.

De façon plus générale, elle ne peut pas entraîner de diminution des salaires effectivement appliqués avant le reclassement, ni remettre en cause les avantages acquis individuellement ou collectivement à l'intérieur de l'entreprise.

4. Mise en place. - Information des salariés.

Les dispositions relatives à la publicité des conventions collectives s'appliquent au présent accord et à ses annexes.

Les modalités d'application du présent accord feront l'objet dans les entreprises d'un accord avec les délégués syndicaux de l'entreprise ou dans les entreprises n'ayant pas de délégués syndicaux, d'un examen conjoint par les instances représentatives du personnel.

Au cours de la réunion, l'employeur commente et explique la mise en place du nouveau système de classification.

A défaut d'organisation syndicale ou d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur informera individuellement les salariés des modalités et du calendrier de mise en place du nouvel accord.

Des réponses motivées sont apportées aux questions éventuelles des représentants du personnel.

Chaque salarié se verra notifier par écrit son niveau, son échelon, son nouveau coefficient.

## Avenant n° 3 du 10 septembre 2003 à l'accord de classification du 19 février 1997

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du négoce des matériaux de construction (FFNMC).
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de ventes CFTC ; Fédération céramique, carrières et matériaux de construction CGT-FO.

En vigueur étendu

Vu :

- l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2 du code du travail) permettant d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification ;

- l'accord du 9 novembre 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle ;

- l'accord national de classification professionnelle du 19 février 1997, notamment en son article 5 « Evolution de carrière et formation professionnelle » ;

- l'accord du 2 mars 2000 relatif à la formation initiale minimale obligatoire et à la FCOS en compte propre de distribution locale dans le négoce des matériaux de construction ;

- l'accord du 13 mars 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle, et notamment son préambule et son article 4.2 « Classification »,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

L'obtention du certificat de qualification professionnelle, tel qu'il a été créé par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 18 juin 2003, par le salarié conduira à une progression dans la grille de classification, définie comme suit :

- magasinier (débutant) :
- entrée : niveau II A « obtention du CQP » ;
- sortie : niveau II B ;
- chauffeur-livreur (débutant) :
- entrée : niveau III A « obtention du CQP » ;
- sortie : niveau III B ;
- vendeur interne (débutant) :
- entrée : niveau II A « obtention du CQP » ;
- sortie : niveau II C.

Fait à Paris, le 10 septembre 2003.

## **Avenant n° 2 du 13 octobre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération française du négoce des matériaux de construction.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ; Fédération céramique, carrières et matériaux de construction CGT-FO.

### **Préambule**

En vigueur étendu

Conformément aux accords nationaux interprofessionnels du :

- 10 février 1969 relatif à l'emploi ;
- 3 juillet 1991, modifié par avenant du 5 juillet 1994, relatif à la formation professionnelle,

les organisations signataires conviennent d'instituer la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) propre au secteur du négoce des matériaux de construction relevant des conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction.

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des matériaux de construction et d'appareils sanitaires et dont le champ d'application professionnel défini en termes d'activité économique est le suivant :

- commerce de gros de matériaux de construction et d'appareils sanitaires ;
- référence sous le code NAF 51.5F.

Dans les entreprises à activités multiples, la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon la jurisprudence de la Cour de cassation.

### **Composition**

Article 2

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant 2 représentants (un titulaire et un suppléant) dans chacune des 5 organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège des employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Chaque organisation syndicale du collège des salariés devra faire connaître à la fédération le nom de leurs représentants.

### **Missions de la commission**

Article 3

En vigueur étendu

La commission remplit et exerce les missions et attributions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour mission d'étudier les besoins de la branche, et en particulier :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de procéder périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs...) menées dans la profession ;
- d'analyser la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;
- d'étudier les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir ou, à défaut, de corriger les déséquilibres durables entre l'offre et la demande ;
- d'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- d'examiner les statistiques accidents du travail et maladies professionnelles.

La commission sera consultée préalablement à la conclusion par la branche de contrats d'objectifs, d'engagements de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications.

Elle s'informe des évolutions techniques, économiques, organisationnelles ou environnementales ayant des incidences sur les besoins de qualifications et fait connaître ses orientations.

Elle est informée des montants collectés et des prises en charge effectuées par l'OPCA INTERGROS, des contrats d'insertion en alternance, du capital temps de formation et du développement de la formation continue.

D'une manière plus générale, la CPNE peut proposer à INTERGROS toute étude pour préparer ses décisions en recourant à des organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CPNE doit être informée par la direction de l'entreprise concernée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés.

Enfin, elle a pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualifications et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

#### Fonctionnement

##### Article 4

En vigueur étendu

La commission se réunit au moins 2 fois par an.

Elle peut se réunir également à la demande de 3 au moins de ses membres.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le délégué titulaire a voie délibérative.

Le secrétariat est assuré par la fédération française du négoce des matériaux de construction qui établira le compte rendu de chaque réunion dans un délai n'excédant pas 1 mois.

Le poste de président est assumé alternativement, et pour une année, par un membre de chaque collège, le vice-président étant automatiquement issu de l'autre collège.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit :

- un président appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;

- un vice-président appartenant à l'autre collège.

En cas d'absence du président, le vice-président assume la présidence de la réunion. Son président convoque les parties, établit l'ordre du jour de la réunion.

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de la branche.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat est considéré comme temps de travail effectif. Le salaire est maintenu par l'employeur.

#### Bilan de l'application du présent avenant

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires se réuniront au terme d'une première période de 3 ans pour faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant.

#### Dépôt et extension

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Les démarches seront accomplies par l'organisation patronale dans le mois suivant la signature de l'accord.

Une copie du récépissé sera adressée aux signataires de l'accord.

## Accord du 2 mars 2000 relatif à la formation initiale minimale obligatoire et à la FCOS en compte propre de distribution locale dans le négoce des matériaux de construction

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française du négoce des matériaux de construction.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération céramique, carrières et matériaux de construction CGT-FO.
Organisations adhérentes	Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT, par lettre du 8 septembre 2000 (BO n° 2000-43). Fédération commerce, services et force de vente CFTC, par lettre du 29 septembre 2000 (BO n° 2000-43).

#### Préambule

En vigueur étendu

La loi Gayssot du 6 février 1998 pose une obligation de formation initiale et continue pour les chauffeurs en compte propre et invite les branches professionnelles à négocier des accords collectifs.

Conformément aux objectifs de la loi, les parties signataires ont exprimé leur volonté commune d'améliorer la sécurité et la qualification professionnelle des chauffeurs-livreurs de la branche par une formation professionnelle adaptée aux conditions particulières de l'activité du négoce des matériaux de construction.

Le transport dans les entreprises de négoce en matériaux de construction est essentiellement une activité de distribution locale, c'est-à-dire une activité de livraison des commandes qui s'opère sur un cycle quotidien, dans une zone locale limitée et qui engendre de nombreux arrêts. La conduite est certes nécessaire pour qu'il y ait distribution mais elle n'est pas l'activité principale du chauffeur-livreur. Sa fonction est aussi de livrer les clients.

Les parties signataires ont en conséquence conclu le présent accord précisant les conditions et modalités particulières dans le négoce des matériaux de construction, de la formation initiale minimale obligatoire, ci-après dénommée FIMO, et de la formation continue obligatoire de sécurité, ci-après dénommée FCOS, pour la profession.

Les cahiers des charges sont annexés au présent accord (annexes I et II).

#### Chapitre Ier : Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) des chauffeurs-livreurs du négoce des matériaux de construction

##### Article 1er

En vigueur étendu

À compter du 1er juillet 2000, sous réserve d'avoir été reconnu apte à la conduite d'un véhicule poids lourd, tout salarié nouvellement embauché par une entreprise de négoce en matériaux de construction entrant dans le champ d'application du présent accord, occupant un emploi de chauffeur-livreur d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC, doit avoir satisfait à une formation initiale minimale obligatoire (FIMO), dans les conditions ci-après définies.

##### Article 2

En vigueur étendu

Les salariés embauchés, à compter du 1er juillet 2000, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord pour y occuper pour la première fois à titre principal ou, dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur-livreur.

Les salariés de ces mêmes entreprises exerçant pour la première fois après le 1er juillet 2000 un emploi de chauffeur-livreur tel que défini à l'article 1er.

### Article 3

En vigueur étendu

3.1. Sont considérés avoir satisfait à la FIMO :

- les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-après énumérées :
- CAP de conduite routière (anciennement « conducteur routier ») ;
- BEP conduite et service dans les transports routiers ;
- CFP de conducteur routier ;
- FIMO acquise dans une autre branche en application du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises ou dans le cadre d'un accord de branche étendu ;
- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrat d'insertion par alternance (contrat de qualification, contrat d'adaptation) ou d'apprentissage, les actions de formation visées à l'alinéa ci-dessus ou celles résultant d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) afférent à l'emploi.

3.2. Cette obligation de formation n'est pas applicable :

- aux salariés exerçant le métier de chauffeur-livreur, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente de conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, en poste au 1er juillet 2000 ;
- aux salariés ayant exercé le métier de conducteur routier, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente de conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou de produits pour compte propre ou compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er juillet 2000, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une période supérieure à 2 ans ;
- aux salariés déjà titulaires d'une FIMO de droit commun avant de prendre leur fonction de chauffeur-livreur dans l'entreprise : ils doivent en justifier par la présentation d'une attestation délivrée conformément aux dispositions conventionnelles ou réglementaires ;
- aux salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 6 mois et exerçant la fonction de chauffeur-livreur (1).

Les parties conviennent de se réunir sur ce point dès la publication des textes réglementaires, si nécessaire.

(1) Tirez exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 2000, art.1er).

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord vise à définir un programme de formation adaptée aux réalités et risques spécifiques à l'emploi de chauffeur-livreur dans la branche.

Deux catégories de salariés sont concernées :

- ceux qui exercent l'activité de chauffeur-livreur à titre principal ;
- ceux qui exercent leur activité de chauffeur-livreur dans le cadre d'une activité ponctuelle.

Quelle que soit la catégorie à laquelle ces salariés appartiennent, les distances parcourues compte tenu de la localisation de la clientèle, et les temps de conduite en continu sont généralement courts. Aussi, les risques encourus, eu égard à l'activité des entreprises de la branche, se situent essentiellement lors des opérations de chargement, de déchargement et de levage des produits et matériaux transportés.

C'est pourquoi les partenaires signataires souhaitent que l'ensemble des salariés, quel que soit leur temps de conduite, bénéficient d'une FIMO.

Cependant, pour une période transitoire allant jusqu'au 1er juillet 2002, un programme de formation adapté à été aménagé en fonction du nombre annuel d'heures de travail effectivement réalisées au poste de chauffeur-livreur. Il se décompose comme suit :

- une FIMO (70 heures) pour ceux qui effectuent plus de 492 heures à ce poste ;
- une FIMO (21 heures) pour ceux qui occupent ponctuellement ce poste et effectuent 492 heures et moins.

À la fin de cette période transitoire, les chauffeurs-livreurs continuant à exercer ponctuellement cette fonction devront suivre une FIMO complémentaire (49 heures).

Cette formation aura lieu dans le délai de 3 mois suivant l'embauche.

Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO/FCOS propre à la branche du négoce des matériaux de construction, se former à une FIMO/FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

### Article 5

En vigueur étendu

La formation peut être suivie par les salariés concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification et contrat d'adaptation...) (1).

Cette formation est qualifiante.

Il peut être dérogé de 6 mois maximum aux dates fixées pour la formation pour les motifs justifiés suivants : (2)

- arrêt maladie ou accident ;
- surcroît d'activité de l'entreprise, à condition d'avoir consulté le comité d'entreprise préalablement.

(1) Le deuxième tiret du premier alinéa de l'article 5 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application des articles L. 115-1, L. 981-1 et L. 981-6 du code du travail.

Arrêté du 11 octobre 2000 art. 1

(2) Le troisième alinéa de l'article 5 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er (4°) de l'ordonnance n° 58-1310 du 23 décembre 1958 (tel qu'il résulte de l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998).

Arrêté du 11 octobre 2000 art. 1

## Chapitre II : Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)

### Article 1er

En vigueur étendu

Toute entreprise de négoce en matériaux de construction doit faire suivre à ses chauffeurs-livreurs une formation continue obligatoire de sécurité adaptée, dans les conditions fixées ci-après.

### Article 2

En vigueur étendu

Les conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC ou de plus de 14 mètres cubes employés dans les entreprises de la branche doivent suivre tous les 5 ans une formation continue obligatoire de sécurité adaptée aux exigences de l'activité.

L'ensemble des chauffeurs-livreurs devront avoir satisfait à cette obligation avant le 31 décembre 2005 selon un rythme annuel minimal de 1/5 des salariés concernés. Pour les entreprises ayant moins de cinq chauffeurs-livreurs, les formations se feront selon un rythme propre à l'entreprise.

Les chauffeurs-livreurs occasionnels, tels que définis à l'alinéa 2.3, chapitre Ier (FIMO), sont tenus de suivre la formation continue obligatoire de sécurité.

#### Article 3

En vigueur étendu

3.1. La formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 1er du présent chapitre est de 2 jours consécutifs, soit 14 heures.

Elle doit être renouvelée tous les 5 ans.

3.2. Les modules et thèmes de formation correspondant à cette obligation doivent correspondre au cahier des charges figurant à l'annexe II.

3.3. Il peut être dérogé de 6 mois maximum à l'échéance fixée pour la formation pour les motifs justifiés suivants :

- arrêt maladie ou accident ;

- surcroît d'activité de l'entreprise à condition d'avoir consulté le comité d'entreprise préalablement.

Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO/FCOS propre à la branche du négoce des matériaux de construction, se former à une FIMO/FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

### Chapitre III : Dispositions diverses

#### Article 1er

En vigueur étendu

Ces formations peuvent être assurées :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément ministériel ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, pour la partie pratique, par délégation et sous la responsabilité de l'organisme de formation agréé, par des tuteurs formés à cet effet.

La conduite de véhicule de béton prêt à l'emploi (type « toupie ») étant particulière, les chauffeurs affectés à ce type d'activité devront suivre la FIMO et la FCOS relevant de l'accord du 30 juin 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs dans les carrières et matériaux de construction (annexe IV).

#### Article 2

En vigueur étendu

Une attestation FIMO est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

Dans le cas de la FCOS, la formation sera également validée.

Les attestations justifiant des différentes formations (initiale, continue) doivent être détenues à bord du véhicule par le chauffeur-livreur.

À défaut de dispositions réglementaires, l'attestation de formation doit être conforme au modèle annexé au présent accord.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le financement des frais des formations visées au présent accord est assuré notamment par :

- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs du financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;

- les fonds mutualisés de formation par alternance ;

- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;

- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation.

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Article 5

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est identique à celui des conventions collectives du négoce des matériaux de construction.

#### Article 6

En vigueur étendu

Un bilan annuel de suivi des actions de formation engagées sera établi et présenté aux partenaires sociaux signataires.

Ceux-ci conviennent de se réunir dans le délai maximum de 6 mois suivant la publication des dispositions réglementaires remettant en cause, partiellement ou totalement, le présent accord.

#### Article 7

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse où les dispositions réglementaires prévoiraient une entrée en vigueur des formations obligatoires postérieure au 1er juillet 2000, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 mois suivant leur publication.

### ANNEXE I

#### Organisation de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO)

En vigueur étendu

1. Activité de chauffeur-livreur effectuant plus de 492 heures effectives de conduite par an

Thèmes	Durée
Accueil/présentation de la formation	1 h 30
1. Conduite sûre et évitabilité des accidents (théorie et pratique)	19 heures
2. Prise en compte du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt (théorie et pratique)	19 heures
3. Environnement du poste de travail : respect des obligations et comportement dans la fonction	7 heures
4. Mise en pratique dans l'environnement de l'entreprise (rappel des thèmes 1, 2 et 3)	21 heures
5. Vérification pratique/révision et tests d'évaluation	2 h 30
Total	70 heures

2. Activité de chauffeur-livreur effectuant 492 heures effectives et moins de conduite par an



Thèmes	Durée
1. Rappel des règles du transport, de la circulation, du travail et des comportements de sécurité.	4 heures
Prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt	
2. Perfectionnement à la conduite rationnelle axée sur les règles de sécurité (théorie)	3 heures
3. Respect des règlements de chargement, d'arrimage et de levage des marchandises et des règles de conduite (mise en pratique)	7 heures
4. Total formation	14 heures
5. Mise en pratique dans l'entreprise	7 heures
Total	21 heures

### Thème 1

#### Conduite sûre et évitabilité des accidents

##### Objectif

Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale à appliquer les règles de sécurité et à adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents de la route.

##### Contenu

1. Comportement des véhicules en mouvement :
  - forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;
  - utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route ;
  - distance de sécurité et distance d'arrêt ;
  - limitations de vitesse spécifique aux poids lourds.
2. Manœuvres et mise à l'arrêt :
  - mise à l'arrêt, stationnement du véhicule ;
  - repérage des obstacles ;
  - préparation de la manœuvre ;
  - visibilité, les angles morts ;
  - comportement et sécurité dans la manœuvre ;
  - réalisation de manoeuvres professionnelles.
3. Maîtrise de la conduite :
  - anticipation dans la conduite ;
  - utilisation de l'inertie du véhicule ;
  - itinéraires accidentés ;
  - conduite de nuit, par visibilité réduite et en conditions hivernales.
4. Conditions de circulation :
  - vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, week-end) ;
  - barrières de dégel.
5. Respect des autres usagers :
  - prise en compte des intentions des autres usagers ;
  - facteurs d'accidents de la route ;
  - facteurs aggravants concernant les poids lourds ;
  - spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux-roues).
6. Comportement en situation d'urgence (panne, accident) :
  - évaluer la situation ;
  - éviter le sur-accident ;
  - prévenir.

### Thème 2

#### Prise en compte du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

##### Objectif

Vérifier la sécurité des équipements et du chargement du véhicule. Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt.

##### Contenu

1. Prise en compte du véhicule :
  - règles élémentaires d'entretien du véhicule : vérifications et contrôles qui incombent au chauffeur-livreur en distribution locale (moteur, pneumatiques, éclairages, contrôle des équipements de sécurité) ;
  - attitude à adopter en cas de défaillance.
2. Chargement du véhicule spécifique à l'activité de distribution locale :
  - plan de chargement, équilibrage, incompatibilités ;
  - respect des règles internes et légales de chargement ;
  - stabilité du véhicule et centre de gravité ;
  - utilisation de sangles d'arrimage ;
  - vérification des dispositifs d'arrimage.
3. Manœuvres professionnelles à l'arrêt :
  - manipulation de la grue et des accessoires ;
  - ouverture des portes et manipulation du hayon élévateur ;
  - déchargement et utilisation des moyens de manutention.
4. Principes ergonomiques en situation à l'arrêt :

- gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale ;
- sécurité dans les opérations de manutention ;
- protections individuelles.

### Thème 3

Environnement du poste de travail : respect des obligations et comportement dans la fonction

#### Objectif

Rappeler au chauffeur-livreur en distribution locale les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourds.

Par son comportement général et commercial, amener le chauffeur-livreur en distribution locale à adopter une régularité dans son travail et à développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise.

#### Contenu

Comportement :

1. Hygiène de vie du chauffeur-livreur :

- choix de l'alimentation ;
- effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toute substance susceptible de modifier le comportement ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress ;
- rôle important du cycle de base activités-repos.

Environnement commercial :

2. Attitudes du chauffeur-livreur en distribution locale et image de marque :

- présentation physique : tenue, hygiène, vocabulaire ;
- propreté du véhicule ;
- comportement chez le client : respect des lieux, adaptation aux relations entreprise-client.

3. Qualité de service et disponibilité commerciale :

- rôle de représentation de l'entreprise (pyramide inversée) ;
- conseils et écoute du client ;
- mise en place des produits chez le client en respect des spécificités des produits et du métier ;
- prise en compte et remontée des informations, des réclamations.

Environnement social :

4. Description et explication du métier de la distribution locale et réglementation transport européenne.

5. Rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion des temps de conduite en distribution locale :

- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique ;
- utilisation des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

Environnement administratif :

6. Rappel du respect des règles du code de la route :

- suivi de la visite médicale obligatoire ;
- port du permis de conduire sur soi et renouvellement de sa validation ;
- principes du permis à points.

7. Documents à bord du véhicule :

- vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation assurance ;
- carnet d'entretien ;
- carte grise ;
- certificat technique de contrôle des mines ;
- certificat d'agrément technique et sanitaire ;
- attestation d'activité, carte de conducteur ;
- disque chronotachygraphe ou carte mémoire ;
- permis de conduire ;
- documents d'accompagnement des produits (matières dangereuses...) ;
- attestation FIMO.

8. Assurance :

- sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences ;
- rappel sur la responsabilité personnelle du chauffeur-livreur en distribution locale ;
- rédaction du constat amiable.

### Thème 4

Mise en pratique dans l'environnement de l'entreprise

(rappel des thèmes 1, 2 et 3)

### Thème 5

Vérification pratique, révision et tests d'évaluation

## ANNEXE II

### Organisation de la formation continue obligatoire de sécurité

En vigueur étendu

Thème	Durée
1. Accueil	2 heures

Bilan des connaissances	
- réglementation et sécurité routière	
- techniques et comportement en conduite	
2. Sécurité à l'arrêt. Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile	6 heures
(dont conduite individuelle et utilisation de la grue)	(1 heure)
3. Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle	1 heure
4. Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers	4 heures
Évaluation des acquis et synthèse du stage	1 heure
Total	14 heures (réparties sur 2 jours)

### ANNEXE III ATTESTATION

En vigueur étendu

Je soussigné (nom)

(prénom)

(qualité)

de la société

Adresse :

atteste que M. (nom) (prénom)

- est employé dans notre société en qualité de
- est titulaire d'une attestation FIMO (ou, à défaut, est réputé répondre aux conditions d'équivalence fixées par l'accord professionnel du 2 mars 2000) ;
- répond aux conditions d'équivalence fixées par l'article 3.1, alinéa 1, de l'accord professionnel du ..., à savoir :
- CAP de conduite routière (anciennement « conducteur routier») ;
- BEP conduite et service dans les transports routiers ;
- CFP de conducteur routier ;
- et autres diplômes équivalents ;
- est titulaire d'une attestation FCOS valable jusqu'au (date)

La présente attestation est délivrée en application et conformément à l'accord professionnel du 2 mars 2000.

Fait à (ville), le (date).

### ANNEXE IV

#### Concernant la spécificité de la conduite des véhicules de béton prêt à l'emploi

En vigueur étendu

Référence à l'accord du 30 juin 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers dans les carrières et matériaux de construction.

Formation initiale minimale obligatoire

Durées : les adaptations et compléments de formation notés en italique dans la présentation des différents thèmes feront l'objet d'une séquence spécifique

Adaptation à l'activité du secteur professionnel carrières et matériaux de construction.

Thème	Durée
Accueil	1,5 heure
1. Perfectionnement à la conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité :	
- conduite (dont 4 heures de conduite individuelle sur route)	28 heures
- manoeuvres professionnelles	2 heures
- théorie	12 heures
2. Prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt	11 heures
3. Application de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle	10 heures
4. Comportement au poste de travail	5 heures
5. Respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises	5 heures
6. Connaissance de l'environnement économique et social du transport routier	1,5 heure
7. Comportement général contribuant au développement de la qualité de service	1,5 heure
Adaptation à l'activité du secteur professionnel carrières et matériaux de construction	24,5 heures
Test final d'évaluation des compétences acquises, correction et synthèse du stage	3 heures
Total	105 heures (réparties sur 15 jours)

Formation continue obligatoire de sécurité

Thème	Durée
1. Accueil :	
Bilan de connaissances :	2 heures
- réglementations et sécurité routière ;	
- techniques et comportement en conduite.	
2. Sécurité à l'arrêt. Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile	6 heures
- (dont conduite individuelle)	(1 heure)

3. Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle	1 heure
4. Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers	4 heures
Évaluation des acquis et synthèse du stage	1 heure
Total	14 heures (réparties sur 2 jours)

## Avenant du 18 juin 2003 relatif à la création de trois certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française du négoce des matériaux de construction (FFNMC).
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération céramique, carrières et matériaux de construction CGT-FO.

En vigueur étendu

Vu :

- l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2 du code du travail) permettant d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification ;
- l'accord du 9 novembre 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle ;
- l'accord national de classification professionnelle du 19 février 1997, notamment en son article 5 « Évolution de carrière et formation professionnelle » ;
- l'accord du 13 octobre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- l'accord de branche du 2 mars 2000 relatif à la FIMO/FCOS des chauffeurs-livreurs ;
- l'accord du 13 mars 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle,

il a été convenu ce qui suit :

### Reconnaissance des CQP

Article 1er

En vigueur étendu

La CPNEFP en date du 18 juin 2003 a validé la création des 3 certificats de qualification professionnelle suivants :

- « Vendeur interne débutant » ;
- « Chauffeur-livreur débutant » ;
- « Magasinier débutant ».

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de 2 ans.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit tacitement chaque année ;
- soit supprimé par la CPNEFP ;
- soit reconduit après éventuelles modifications décidées par la CPNEFP pour une durée de 2 ans probatoires et renouvelables.

### Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

### Dépôt et extension de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte pour extension.

## Avenant du 5 avril 2005 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française du négoce des matériaux de construction (FFNMC).
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération céramique, carrières et matériaux de construction CGT-FO.

En vigueur étendu

Vu l'accord de branche du 2 mars 2000 relatif à la FIMO-FCOS des chauffeurs-livreurs ;

Vu l'accord du 13 mars 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle ;

Vu l'accord de branche du 18 juin 2003 portant création de trois CQP, et notamment son article 2 ;

Vu l'avenant n° 3 du 10 septembre 2003 à l'accord national de classification professionnelle du 19 février 1997 ;

Vu l'accord du 27 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 27 octobre 2004 portant prorogation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP),

il a été convenu ce qui suit :

### Modification apportée au cahier des charges pédagogiques du CQP 'chauffeur-livreur débutant', domaine II 'techniques et produits'

Article 1er

En vigueur étendu

Le module 5 « Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) », d'une durée de 70 heures, et/ou le module 7 « Gestes et postures », d'une durée de 7 heures,

pourront être supprimés lorsque le salarié, bénéficiaire du CQP, est à jour de ses obligations en la matière.

A cet égard, l'employeur doit être en mesure de présenter :

- une attestation de formation initiale minimale obligatoire ou une attestation de présence ou d'exercice en qualité de conducteur routier valant FIMO (accord de branche du 2 mars 2000 relatif à la FIMO/FCOS) ;
- attestation de CACES.

Il est précisé que la durée de formation requise pour le CQP de chauffeur-livreur débutant (245 heures) est réduite proportionnellement à la durée des modules (ci-dessus) non suivis.

#### **Modification apportée au cahier des charges pédagogiques du CQP 'magasinier débutant'**

##### Article 2

En vigueur étendu

Dans le paragraphe III-1 « Présentation générale » du cahier des charges du CQP de magasinier débutant, le module « CACES », d'une durée de 7 à 35 heures, pourra être supprimé lorsque le salarié, bénéficiaire du CQP est déjà titulaire du CACES.

A cet égard, l'employeur doit être en mesure de présenter une attestation de CACES.

Il est précisé que dans ce cas la durée de formation requise pour le CQP de magasinier débutant est portée à 210 heures (au lieu de 217 heures à 245 heures).

#### **Entrée en vigueur. - Dépôt. -Information**

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature.

L'organisation patronale est chargée de porter à la connaissance de l'ensemble des acteurs concernés (entreprises et organismes de formation habilités pour la délivrance des CQP) cette nouvelle disposition.

Le présent texte revêt un caractère impératif et ne peut faire l'objet d'aucune disposition dérogoire.

Il sera déposé pour extension, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 avril 2005.

### **Avenant n° 1 du 2 mai 2007 à l'accord du 2 mars 2000 relatif à la formation**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FFNMC.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFTD ; Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; Fédération matériaux, céramique, thermique CGT-FO.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

#### **Préambule**

Face aux difficultés pour les organismes de formation de proposer des sessions de FIMO/FCOS en conformité avec l'article 4 du chapitre Ier « Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire » et l'article 3 du chapitre II « Durée et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité » de l'accord de branche du 2 mars 2000, les entreprises sont dans l'impossibilité de former leurs chauffeurs et peuvent être, le cas échéant, amenées, en pratique, à ne pas embaucher de futurs conducteurs.

Pour remédier à cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'un commun accord de compléter l'article 4 du chapitre Ier « Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire » et l'article 3 du chapitre II « Durée et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité » de l'accord de branche du 2 mars 2000 relatif à la FIMO/FCOS dans le négoce des matériaux de construction comme suit :

#### **Modification apportée à l'article 4 du chapitre Ier « Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire » et à l'article 3 du chapitre II « Durée et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité »**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Tout chauffeur non titulaire de la FIMO ou de la FCOS pourra, à défaut de pouvoir suivre une FIMO/FCOS propre à la branche du négoce des matériaux de construction, se former à une FIMO/FCOS de droit commun (compte d'autrui ou compte propre de marchandises).

#### **Entrée en vigueur**

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

#### **Révision, dénonciation**

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

#### **Adhésion**

##### Article 4

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

#### **Force obligatoire de l'avenant**

##### Article 5

En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables au salarié.

## Accord du 27 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française du négoce des matériaux de construction (FFNMC).
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération céramique, carrières et matériaux de construction CGT-FO.

### Préambule

#### Création d'une CPNEFP

En vigueur étendu

Conformément aux accords nationaux interprofessionnels du :

- 10 février 1969 relatif à l'emploi ;
- 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle, modifié par avenant du 5 juillet 1994 ;
- du 20 septembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord de branche du 27 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les conventions collectives du négoce des matériaux de construction,

les organisations signataires conviennent d'instituer la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) propre au secteur du négoce des matériaux de construction relevant des conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des matériaux de construction et d'appareils sanitaires et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

- commerce de gros de matériaux de construction et d'appareils sanitaires, référencé sous le code NAF 51.5F.

Dans les entreprises à activités multiples, la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon la jurisprudence de la Cour de cassation.

### Composition

#### Article 2

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) dans chacune des cinq organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège des employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Chaque organisation syndicale du collège des salariés devra faire connaître à la fédération le nom de leurs représentants.

### Missions de la commission

#### Article 3

En vigueur étendu

La commission remplit et exerce les missions et attributions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour mission, et notamment en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications institué au niveau de la branche, d'étudier les besoins, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- procéder périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs...) menées dans la profession ;
- analyser la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;
- étudier les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir ou, à défaut, de corriger les déséquilibres durables entre l'offre et la demande ;
- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- examiner les statistiques accidents du travail et maladies professionnelles ;
- définir les actions de formation à développer pour promouvoir les orientations et priorités de la branche ;
- valider le rapport de branche ;
- fixer les taux de prise en charge financière par dispositifs (professionnalisation, CPF...)
- créer, mettre en œuvre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;
- établir la liste des certifications éligibles au titre du CPF de branche, national et régional ;
- réfléchir et mettre en œuvre les certifications et habilitations recensées à l'inventaire ;
- adapter et accompagner la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- élaborer tous supports facilitant la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle (ex. : entretien professionnel...)
- fixer des recommandations en vue de favoriser l'égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiées, des jeunes ...).

La commission sera consultée préalablement à la conclusion par la branche de contrats d'objectifs, d'engagements de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications.

Elle s'informe des évolutions techniques, économiques, organisationnelles ou environnementales ayant des incidences sur les besoins de qualifications et fait connaître ses orientations.

Elle est informée des montants collectés et des prises en charge effectuées par l'OPCA Intergros, des contrats d'insertion en alternance, du capital temps de formation et du développement de la formation continue.

D'une manière plus générale, la CPNE peut proposer à Intergros toute étude pour préparer ses décisions en recourant à des organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CPNE doit être informée par la direction de l'entreprise concernée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés.

Enfin, elle a pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

NOTE : La convention collective nationale du 8 décembre 2015 en vigueur au 1er avril 2017 article 6.3.8 :

'Au regard de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux conviennent de compléter l'article 3 de l'accord du 27 octobre 2004 comme suit :

### Article 3

#### Missions de la commission

Il est ajouté les missions suivantes :

- « - définir les actions de formation à développer pour promouvoir les orientations et priorités de la branche ;
- valider le rapport de branche ;
- fixer les taux de prise en charge financière par dispositifs (professionnalisation, CPF ...) ;
- créer, mettre en œuvre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;
- établir la liste des certifications éligibles au titre du CPF de branche, national et régional ;
- réfléchir et mettre en œuvre les certifications et habilitations recensées à l'inventaire ;
- adapter et accompagner la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- élaborer tous supports facilitant la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle (ex. : entretien professionnel ...) ;
- fixer des recommandations en vue de favoriser l'égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiées, des jeunes ...) ».

### Fonctionnement de la commission

#### Article 4

En vigueur étendu

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut se réunir également à la demande de trois au moins de ses membres.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le délégué titulaire a voix délibérative.

Le secrétariat est assuré par la fédération française du négoce des matériaux de construction, qui établira le compte rendu de chaque réunion dans un délai n'excédant pas 1 mois.

Le poste de président est assumé alternativement et, pour 1 année, par un membre de chaque collège, le vice-président étant automatiquement issu de l'autre collège.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit :

- un président appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;
- un vice-président appartenant à l'autre collège.

En cas d'absence du président, le vice-président assume la présidence de la réunion. Son président convoque les parties, établit l'ordre du jour de la réunion.

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de la branche.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat est considéré comme temps de travail effectif. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège employeurs dispose du même nombre de voix que le collège salariés.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées paritairement par le président et le vice-président.

NOTE : La convention collective nationale du 8 décembre 2015 en vigueur au 1er avril 2017 article 6.3.8 :

'Au regard de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux conviennent de compléter l'article 4 de l'accord du 27 octobre 2004 comme suit :

'Il est ajouté la phrase suivante :

« Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège employeurs dispose du même nombre de voix que le collège salariés.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si trois membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées paritairement par le président et le vice-président. »

### Bilan de l'application du présent avenant

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires se réuniront au terme d'une première période de 3 ans pour faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant.

### Dépôt et extension

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Les démarches seront accomplies par l'organisaion patronale, dans le mois suivant la signature de l'accord.

Une copie du récépissé sera adressée aux signataires de l'accord.

## Adhésion par lettre du 20 décembre 2004 de la CGT à l'accord sur la CPNEFP

En vigueur

Montreuil, le 20 décembre 2004.

La fédération nationale des salariés de la construction CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction direction départementale du travail, service conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Messieurs,

Par la présente, nous vous confirmons que nous adhérons à l'accord de branche du négoce de matériaux de construction du 27 octobre 2004 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne note,

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'expression de nos sentiments distingués.

La FNSC-CGT.

## Accord professionnel du 14 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Construction)

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FFB ; FNTP ; Syndarch ; FNB ; CNATPP,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; SPABEIC BTP CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; CFE-CGC BTP ; SICMA CFE-CGC ; FG FO construction ; FNCFB CFDT,

### Préambule

En vigueur non étendu

La filière de la construction rassemble des acteurs majeurs de l'économie et du champ social. Conscients des enjeux en termes de besoins en emplois, d'évolution des métiers, et d'adaptation des compétences, les partenaires sociaux au présent accord ont de tout temps développé une politique active dans le domaine de la formation professionnelle, initiale et continue ; dans le cadre d'un dialogue social vivant, notamment au sein de leurs instances paritaires (CPNE [FP], CPREF quand elles existent...). Ces initiatives ont permis d'accompagner le développement de la formation professionnelle des jeunes, notamment en apprentissage et de la formation des salariés des entreprises et des demandeurs d'emploi.

Aujourd'hui, la filière de la construction est confrontée à des mutations profondes et rapides auxquelles les entreprises doivent s'adapter : développement numérique, intelligence artificielle, transition écologique, évolutions technologiques... Convaincus que dans ce contexte, le développement des compétences constitue un enjeu majeur de sécurisation des parcours professionnels et d'accroissement de la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux des branches signataires du présent accord veulent créer les conditions permettant d'accompagner ces changements. Parallèlement, par-delà les cycles économiques, les besoins en recrutement de personnel qualifié restent importants.

Pour répondre à ces nouveaux enjeux, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur les opportunités ouvertes par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour créer un opérateur de compétences de la construction regroupant le bâtiment, les travaux publics, le négoce des matériaux de construction, les architectes et les professions liées au secteur de la construction, répondant ainsi au souci de cohérence et de pertinence de champ économique.

La filière de la construction regroupe en effet un ensemble de métiers variés et complémentaires qui, de la conception à la réalisation, de la construction à l'entretien et à la maintenance, de la fabrication de matériaux à leur commercialisation et plus largement à leur mise en œuvre, concourent à la réalisation ou à la rénovation d'ouvrages bâtis et d'infrastructures. Par-delà la diversité des activités, se tissent entre les entreprises concernées un ensemble de liens économiques, techniques et organisationnels qui concourent à la mobilisation de compétences connexes qui peuvent être communes.

Au sein de la filière de la construction :

- le bâtiment compte 210 000 entreprises employant 894 000 salariés ;
- les travaux publics comptent 18 000 entreprises employant 250 000 salariés ;
- le négoce des matériaux de construction compte 2 700 entreprises employant 72 000 salariés ;
- l'architecture compte 11 000 entreprises employant 43 000 salariés.

Le périmètre de l'opérateur de compétences a vocation à s'élargir en fonction des branches répondant à la cohérence économique du champ de l'opérateur qui décideront de rejoindre ultérieurement l'opérateur de compétences de la construction.

L'opérateur de compétences est doté par le législateur de missions spécifiques, notamment en matière de financement de l'alternance et du développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également chargé de la mise en œuvre des politiques de branche propre à son champ d'intervention.

Néanmoins, compte tenu des spécificités de la filière construction, des enjeux et des liens interentreprises existants, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de mener des actions au bénéfice de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces branches, quels que soient leur taille et leur statut.

Dans le domaine de la formation, les partenaires sociaux parties au présent accord rappellent leur attachement à l'élaboration de politiques de branches au service de l'emploi, des compétences et de la compétitivité, définies conjointement au sein des CPNE (FP) et des CPREF, lorsqu'elles existent, dont le rôle politique dans le champ emploi/formation est réaffirmé. L'opérateur de compétences met en œuvre les priorités politiques définies par les CPNE (FP).

Ils rappellent également qu'à cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences est indispensable. En conséquence, ils soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences et en particulier l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du BTP (OPMQ-BTP), dont ils entendent pérenniser et développer le rôle.

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national du bâtiment, des travaux publics, du négoce des



matériaux de construction et des entreprises de l'architecture et signataires du présent accord, l'opérateur de compétences de la construction. Il est dénommé « opérateur de compétences de la construction ».

L'opérateur de compétences de la construction est créé sous la forme d'une association paritaire relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association. Il est créé pour une durée illimitée. Ce nouvel opérateur de compétences sera mis en place à partir de l'actuel organisme paritaire collecteur agréé de la construction institué par l'accord collectif national du 29 juin 2010, dont les statuts seront modifiés postérieurement à l'élaboration, la validation et la conclusion du présent accord.

À cet effet, les organisations précitées se réuniront dès janvier 2019 afin de procéder à l'élaboration, la validation et la mise en place des statuts.

## Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif de salariés, relevant des branches composant l'opérateur de compétences qui sont :

1. Les branches signataires du présent accord, en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, dont le périmètre est précisé à l'article 8 ;
2. Les branches non visées au 1 ayant désigné et adhéré en application des articles L. 2261-3 et L. 2261-5 du code du travail à l'opérateur de compétences de la construction, au sens prévu par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
3. Les branches pour lesquelles l'opérateur de compétences de la construction aura été désigné par l'État.

Les parties au présent accord sollicitent auprès de l'administration du travail l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

Dans l'hypothèse où des branches professionnelles de métiers liées à la construction émettraient, ultérieurement à la signature du présent accord, le souhait d'intégrer l'opérateur de compétences de la construction, y seraient rattachées par l'État ou quitteraient l'opérateur de compétences de la construction, les parties signataires examineront les adaptations nécessaires à apporter au présent accord.

## Article 3

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs, des orientations définies par chaque CPNE (FP) des branches concernées et de l'avis de chaque section professionnelle paritaire ou commission paritaire définie à l'article 5.6, l'opérateur de compétences de la construction a notamment pour missions :

1. D'assurer le financement des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des autres formes d'alternance, dans les conditions définies par les branches concernées, de même que toutes dépenses et charges légalement prévues ;
2. D'assurer le financement des actions de formation des demandeurs d'emploi, dont notamment la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective ;
3. De financer les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
4. De collecter ou de percevoir les contributions supplémentaires conventionnelles, en substitution de Constructyts - OCPA de la construction ;
5. D'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et des autres formes d'alternance ainsi que de fournir un appui en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
6. D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leurs missions de certification des diplômes et titres à finalité professionnelle et des CQP ;
7. D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
8. De promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail ;
9. D'assurer le financement des études et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conformément à la législation en vigueur ;
10. D'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
11. De s'assurer de la qualité des actions de formation qu'il finance ;
12. De conclure des conventions avec l'État et les conseils régionaux, conformément à l'article L. 6332-1-II 1 et 2.

L'opérateur de compétences de la construction a également pour mission de collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences de la construction.

En outre, l'opérateur de compétences de la construction peut être désigné par des accords collectifs de branche pour gérer des ressources qui participent au financement ou au développement de la formation professionnelle.

## Article 4

En vigueur non étendu

### Article 4.1

En vigueur non étendu

En application des dispositions légales et réglementaires, l'opérateur de compétences de la construction dispose des ressources suivantes :

1. Les ressources et subventions prévues par la loi et les dispositions réglementaires, dont les sommes versées par France compétences ;
2. Les contributions supplémentaires conventionnelles prévues par un accord de branche relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences de la construction ;
3. Les contributions supplémentaires volontaires versées par les entreprises ;
4. Des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, du fonds social européen, ou tout autre organisme ;
5. Des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

De toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

### Article 4.2

En vigueur non étendu

Outre les sections financières établies à titre transitoire en application de l'article 7.2 du présent accord, les contributions des entreprises sont réparties au sein des sections financières légales, réglementaires et conventionnelles suivantes :

1. Actions de financement de l'alternance ;
2. Actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
3. Contributions supplémentaires conventionnelles versées en application d'un accord collectif national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés d'une branche considérée ;
4. Contributions supplémentaires versées sur une base volontaire par les entreprises.

Peut également être instituée toute autre section financière de gestion de fonds dont les modalités de collecte et d'usages sont définies par le code du travail (notamment par son art. L. 6332-11-1), le code général des impôts, ou un ou plusieurs accords de branche.

#### Article 5

En vigueur non étendu

#### Article 5.1

En vigueur non étendu

Au-delà de six accords d'adhésion à l'opérateur de compétences de la construction, une assemblée générale sera constituée. Elle réunira annuellement chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'une des branches composant l'opérateur de compétences de la construction.

L'assemblée générale délibère sur le rapport d'activité, entend les attentes des branches, notamment celles non représentées au conseil d'administration, étudie les questions de transversalité des compétences au sein des branches représentées et formule des propositions au conseil d'administration.

#### Article 5.2

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles adhérentes ou signataires à l'opérateur de compétences de la construction.

Le conseil d'administration est composé de 40 membres :

- 20 membres au titre du collège employeurs ;

- 20 membres au titre du collège salariés.

La composition du conseil d'administration prend en compte la diversité des branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord :

- le collège salariés est composé de 20 membres désignés par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles distinctes, signataires ou adhérentes au présent accord, constitutives de l'opérateur de compétences de la construction. Chaque organisation syndicale prédéfinie désigne quatre représentants et arrête en son sein la répartition de ses sièges ;

- le collège employeurs est composé de 20 membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires dans le champ d'une des branches composant l'opérateur de compétences de la construction. La représentation des branches dans le collège employeurs est fonction du nombre de salariés et du nombre d'entreprises de la branche professionnelle.

Toutefois, lorsque le nombre de salariés et d'entreprises composant une branche est supérieur de moitié à celui de l'ensemble des branches professionnelles relevant de l'opérateur de compétences de la construction, la branche concernée dispose de 10 sièges. Les 10 sièges restants sont répartis à raison de 3 sièges pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs > 200 000, 2 sièges pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs > 65 000, 1 siège pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs > 40 000.

Si nécessaire, dans chaque collège, dans le cadre d'une représentation tournante, un siège dit « tournant » est réservé pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs < 40 000.

Les sièges non pourvus selon les règles édictées ci-dessus, sont répartis entre les branches disposant de sièges permanents au conseil d'administration en fonction du nombre total de salariés et d'entreprises, sans pouvoir excéder un siège supplémentaire, décomposé comme suit :

- 10 sièges plus un pour le bâtiment (6 sièges plus 1 pour la FFB et 4 sièges pour la CAPEB) ;

- 3 sièges plus un pour les travaux publics (3 + 1 pour la FNTP) ;

- 2 sièges plus un pour le négoce de matériaux de construction (2 + 1 pour la FNBM) ;

- 1 siège plus un pour les architectes (1 + 1 pour le syndicat de l'architecture).

Lorsque plusieurs organisations professionnelles signataires ou adhérentes sont représentées au sein d'une branche, la répartition se fait selon une règle définie entre elles.

- dans chaque collège, les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives des branches qu'ils représentent. Ces organisations peuvent pourvoir à tout moment à leur remplacement. Les nominations et remplacements sont signifiés par courrier au président de l'opérateur de compétences de la construction. Les mandats des membres des instances de gouvernance de l'opérateur de compétences de la construction sont renouvelables et s'exercent dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

- le conseil d'administration désigne en son sein un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire, selon une règle d'alternance paritaire entre les différents postes.

Ces différentes fonctions sont attribuées aux représentants des organisations signataires de l'accord pour une durée de 2 ans alternativement au collège employeurs et au collège salariés, sans qu'il soit possible pour une même personne de cumuler la fonction de président de l'opérateur de compétences de la construction avec celle de président de section professionnelle paritaire ou commission paritaire professionnelle.

Les attributions du président, du vice-président, trésorier et secrétaire sont fixées par les statuts de l'opérateur de compétences de la construction.

#### Article 5.3

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. Dans le cadre des missions définies par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il a principalement pour missions de :

1. Veiller à la mise en œuvre des missions de l'opérateur de compétences de la construction conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;

2. Délibérer sur la base des propositions formulées par les sections professionnelles paritaires ou des commissions paritaires, en tenant compte des spécificités des entreprises relevant des sections ;

3. Décider des règles relatives aux priorités de prise en charge des formations, en prenant en compte les propositions qui lui sont faites par les sections professionnelles paritaires ou les commissions paritaires ;

4. Étudier les propositions faites par l'assemblée générale de l'opérateur de compétences de la construction, si celle-ci est constituée ;

5. Veiller à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE (FP), des dispositions conventionnelles des branches en matière de formation professionnelle, veiller au traitement identique des entreprises sur l'ensemble du territoire national ;

6. Garantir l'équilibre financier de l'opérateur de compétences de la construction. À ce titre, il suit la consommation des engagements, des réalisations, du niveau de trésorerie et rend les arbitrages nécessaires aux demandes d'utilisation des fonds mutualisés ;

7. Mettre en œuvre la répartition et l'affectation des contributions gérées par l'opérateur de compétences de la construction dans le respect des sections financières visées à l'article 4.2. À cette fin, il définit les règles particulières de fonctionnement applicables à la ou les sections financières destinées à accueillir les contributions conventionnelles ou volontaires ;

8. Définir les objectifs et valider le contenu des projets de conventions triennales d'objectifs et de moyens conclues avec l'État, ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail, dans le respect des politiques de branche définies par les CPNE (FP) ;

9. Valider les projets de conventions avec les régions, dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail, après avis des CPREF

lorsqu'elles existent ;

10. Saisir les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires sur des questions spécifiques ;

11. Nommer et révoquer le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'opérateur.

Afin de garantir une articulation efficace entre le conseil d'administration de l'opérateur, les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires, le président et le vice-président du conseil d'administration préparent les réunions du conseil en concertation avec les présidents et les vice-présidents de chacune des sections professionnelles paritaires et des commissions paritaires.

#### Article 5.4

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction se réunit au moins 6 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les votes du conseil d'administration respectent la règle d'une voix par mandataire présent ou représenté.

#### Article 5.5

En vigueur non étendu

Il est créé un comité de nomination et de rémunération.

Ce comité est composé, paritairement, du président et du vice-président, du trésorier et du secrétaire ainsi que de deux administrateurs de chaque collège de l'opérateur de compétences.

Les membres du comité sont des représentants des organisations signataires de l'accord pour une durée de 2 ans alternativement au collège employeurs et au collège salariés, sans qu'il soit possible pour une même personne de cumuler la fonction de président de l'opérateur de compétences de la construction avec celle de président de section professionnelle paritaire ou commission paritaire professionnelle.

Ce comité est consulté sur les candidatures au poste de directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences de la construction, ainsi que celles des secrétaires régionaux de l'opérateur de compétences.

Le comité est chargé de fixer les rémunérations et les évolutions salariales, du (de la) directeur(trice) général(e) et également sur proposition du (de la) directeur(trice) général(e) celles des secrétaires régionaux.

Les modalités de fonctionnement du comité de nomination et de rémunération sont définies dans les statuts de l'association.

#### Article 5.6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences de la construction est doté d'une section professionnelle paritaire par branche. Chaque branche peut bénéficier d'une section paritaire dès lors qu'elle totalise un chiffre supérieur à 20 000 en effectuant la somme du nombre des entreprises et des salariés.

En deçà de ce seuil, le conseil d'administration peut proposer le rattachement à une section professionnelle paritaire existante ou la création d'une section paritaire dédiée.

Plusieurs branches peuvent décider de se regrouper au sein d'une commission paritaire.

À la date de signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences de la construction quatre sections paritaires :

- une section « bâtiment » ;
- une section « travaux publics » ;
- une section « négoce des matériaux de construction » ;
- une section « architecture et cadre de vie ».

Chaque section professionnelle paritaire est composée de 20 membres :

- 10 membres au titre du collège employeurs ;
- 10 membres au titre du collège salariés.

Les sections professionnelles paritaires sont composées :

- pour le collège salariés, de 2 représentants au maximum par organisation syndicale représentative de la branche relevant de la section ;
- pour le collège employeurs, d'un nombre égal de représentants. Ceux-ci sont répartis entre les organisations professionnelles représentatives de la branche relevant de la section selon une règle définie entre elles.

Les commissions paritaires sont composées :

- pour le collège salariés, le nombre de représentants peut être porté à 3 représentants par organisations syndicales représentatives des branches relevant de la commission paritaire ;
- dans ce cas, le collège employeurs comprend un nombre égal de représentants répartis entre les organisations d'employeurs représentatives des branches relevant de la commission paritaire selon une règle définie entre eux.

Les sections paritaires professionnelles peuvent participer, en fonction des thèmes, à des intersections paritaires professionnelles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique de filière.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'opérateur de compétences de la construction mais également des travaux entre opérateurs de compétences.

Les services opérationnels de l'opérateur de compétences de la construction viennent en appui des sections paritaires professionnelles et des commissions paritaires.

#### Article 5.7

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires :

- proposent au conseil d'administration, sur la base des décisions des CPNE (FP), des priorités de formation pour les entreprises et les salariés relevant du champ de la section professionnelle paritaire ou de la commission paritaire considérée ;
- élaborent des propositions de règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la section professionnelle paritaire ou de la commission paritaire considérée.

#### Article 6

En vigueur non étendu

#### Article 6.1

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences de la construction s'organise régionalement notamment pour assurer un service de proximité et mener à bien ses missions. Ce niveau régional déconcentré met en œuvre les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction.

Dans le cadre de ces missions et sur demande des CPREF, lorsqu'elles existent, le niveau régional de l'opérateur de compétences de la construction assure un appui technique auprès de celles-ci.

## Article 6.2

En vigueur non étendu

Dans chaque région, un comité paritaire est mis en place par le conseil d'administration, composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de 10 membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale signataire au présent accord et siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires au présent accord.

Leur mandat est renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- suivre la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, des décisions par l'opérateur de compétences de la construction en lien avec les services techniques de l'opérateur de compétences de la construction (national et territorial) ;

- les comités paritaires régionaux peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction et aux CPREF lorsqu'elles existent ;

- selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction, les comités paritaires régionaux peuvent être, le cas échéant, conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'opérateur de compétences de la construction :

-- l'attractivité des métiers ;

-- la promotion de l'alternance ;

-- et plus généralement le développement des compétences des salariés.

## Article 7

En vigueur non étendu

### Article 7.1

En vigueur non étendu

Les statuts et le règlement intérieur général de l'opérateur de compétences de la construction doivent être mis en place par les membres fondateurs au plus tard à l'entrée en vigueur de l'agrément du présent accord.

### Article 7.2

En vigueur non étendu

À titre transitoire, l'opérateur de compétences de la construction se substitue aux OPCA pour la mission de collecte des contributions légales et supplémentaires conventionnelles et volontaires, versées par les entreprises jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance transférant la collecte des contributions des opérateurs de compétences de la construction vers les URSSAF.

Durant la période transitoire, l'opérateur de compétences de la construction pourra gérer et financer et, le cas échéant, collecter, via des sections financières spécifiques, des organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation.

Du 1er janvier 2019 au 31 mars 2019, l'opérateur de compétences de la construction sera administré et géré selon les mêmes modalités et selon les mêmes conditions que celles applicables à Constructys - OPCA de la construction. Ce n'est qu'à partir de l'agrément en tant qu'opérateur de compétences de la construction, que la gouvernance de l'opérateur de compétences de la construction sera mise en place.

## Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DROM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 révisée le 7 mars 2018 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), référencée sous l'IDCC 1596 ;

- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 révisée le 7 mars 2018 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), référencée sous l'IDCC 1597 ;

- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, référencée sous l'IDCC 2609 ;

- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, référencée sous l'IDCC 2420,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2015, référencées sous les IDCC 1702 (ouvriers), 2614 (ETAM) et 3212 (cadres).

Pour le négoce des matériaux de construction, à l'ensemble des employeurs quel qu'en soit l'effectif et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 8 décembre 2015, référencée sous l'IDCC 3216.

Pour les entreprises d'architecture, à l'ensemble des employeurs quel qu'en soit l'effectif et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 27 février 2003, étendue par arrêté du 6 janvier 2004 et référencée sous l'IDCC 2332.

(1)

(1)

(1) Articles 1 à 5.

## Article 9

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés en réservant au sein de l'opérateur de compétences de la construction une section financière spécifique aux actions utiles au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Ces entreprises bénéficient en outre d'un accompagnement spécifique réalisé dans le cadre du service de proximité de l'opérateur de compétences de la construction.

## Article 10

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si l'adhésion au présent accord a pour effet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, l'adhésion doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

#### Article 11

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'opérateur de compétences de la construction seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences de la construction.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Le présent accord est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Dès agrément définitif de l'opérateur de compétences de la construction par l'administration, le présent accord se substituera aux stipulations de l'accord du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences de la construction.

En dehors des stipulations de l'alinéa précédent, les autres dispositions prévues par les accords antérieurs des branches du bâtiment et des travaux publics continuent de s'appliquer dans les conditions et selon les modalités prévues par lesdits accords.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois, qui prend effet à la fin de l'exercice en cours de l'opérateur de compétences de la construction, à la fin du préavis. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires ou adhérentes, la disposition dénoncée ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

Les demandes de révision du présent accord doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, et d'une transmission à l'administration, en vue d'obtenir l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

#### Article 17

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord, qui se réunit une fois par an et en tant que de besoin. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du champ d'intervention défini à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.



**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 27 juillet 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398), des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) et des cadres (n° 652) du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2010-08-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965, tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, et dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972, tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 16 décembre 2009 à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

L'alinéa 10 de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-24 du code du travail, qui prévoit dans son deuxième alinéa que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/14, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2011-04-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965, tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions l'avenant n° 8 du 15 décembre 2010 relatif aux salaires, aux conventions collectives susvisées sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/8, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652)**

Paru au JORF du 2011-04-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 9 du 15 décembre 2010 sur les salaires minimaux des cadres à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/08, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 14 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des cadres (n° 652), des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2011-06-22

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972, tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965, tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 21 avril 2010 relatif à l'accès aux certificats de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

L'alinéa 1 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6313-11, R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/32, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011**

Paru au JORF du 2011-07-22

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, points A, C, D et E, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des annexes I et IV des dispositions générales, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 6, A, B et D, de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord du 10 décembre 2010 (BO 2011/16) portant création de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 22 du 10 décembre 2010 (BO 2011/16), relatif à l'actualisation des codes NAF, à ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2011 (BO 2011/17) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 novembre 2008 relatif aux classifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 juin 2010 (BO 2011/09) audit accord.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2010 (BO 2011/03), portant modification du titre V relatif à l'accord du 5 juin 1987 sur le régime de prévoyance et à l'accord du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire, à ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/08) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), tel que modifié par l'avenant n° 72 du 29 janvier 2008, les dispositions de l'avenant n° 76 du 2 novembre 2010 (BO 2010/52), portant création d'une commission paritaire nationale de validation, à ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/06) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 du 28 septembre 2010 (BO 2010/52) à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 91 du 21 octobre 2010 (BO 2010/49), relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, par l'accord professionnel du 21 décembre 1999 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie du bouton à la convention collective nationale des industries de l'habillement et par l'accord professionnel du 22 novembre 2002 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie de la bretelle et de la ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2010 (BO 2010/49), portant modification des modalités d'indemnisation de la maladie et de la maternité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 45 du 6 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 (BO 2011/13), relatif aux modalités de rémunération du mannequin, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 janvier 2011 (BO 2011/15) modifiant l'article 3-2-2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 (n° 54), modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 30 novembre 2010 (BO 2010/52), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 22 décembre 2010 (BO 2011/08) à l'accord du 26 octobre 2007 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 novembre 2010 (BO 2011/13) à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (articles 3.1 et 3.2), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (article 2), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/06) relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé en faveur des cadres et assimilés cadres retraités, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du 6 décembre 1971 (n° 637), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2009/48) portant modification de l'accord du 9 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 16 juin 2010 (BO 2011/09), portant modification de l'article 21 bis (Régime de prévoyance), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 14 janvier 2011 (BO 2011/22), relatif à la réécriture de l'article 17 (Durée du travail), à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Animateur de tennis de table », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Moniteur de squash », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 55 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Initiateur en motocyclisme », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 56 du 10 février 2011 (BO 2011/17), relatif au CQP « Assistant moniteur de pilotes de planeurs », à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) remplaçant l'avenant du 6 juillet 2004, relatif aux frais de déplacement des délégués dûment mandatés, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 44 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534), mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 78 du 4 février 2011 (BO 2011/18), relatif à la revalorisation des salaires minima et à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533), tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 13 décembre 2010 (BO 2011/17) relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers-cartons (commerces de gros) du 28 juillet 1975 (n° 802), tel que modifié par l'avenant du 13 décembre 2006, et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons (commerce de gros) du 12 janvier 1977 (n° 925), les dispositions de l'avenant interprétatif du 10 février 2010 (BO 2011/07) de l'avenant n° 2 à l'accord du 19 novembre 2008, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398), des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) et des cadres (n° 652) du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2011-11-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965, tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, dans le champ d'application de la

convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, et dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 décembre 2010 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires, aux conventions collectives susvisées.

Le cinquième alinéa de l'article 3-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-24 du code du travail.

L'article 4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-24 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/08, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652)**

Paru au JORF du 2012-05-13

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 10 du 4 janvier 2012, sur les salaires minimaux des cadres, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2012-05-13

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965, tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 9 du 4 janvier 2012, relatif aux salaires minima, aux conventions collectives susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 21 juin 2012 portant extension d'un avenant à l'accord collectif de travail portant création d'un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles**

Paru au JORF du 2012-06-24

#### Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord collectif de travail du 23 novembre 1972 portant création d'un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles sont rendues obligatoires, sur tout le territoire métropolitain, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/08, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012**

Paru au JORF du 2012-11-18

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif départemental du 3 décembre 2010 (BO n° 2011-05) relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 21 septembre 2010, relatif au dialogue social, conclu dans la branche du négoce de l'ameublement, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2012 (BO n° 2012-23), à l'accord collectif susvisé.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) du 1er juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 2010 (BO n° 2010-52), relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 40 du 16 février 2012 (BO n° 2012-18), relatif au remboursement des frais liés à la participation des salariés aux réunions paritaires de la branche, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 104 du 1er juillet 2011 (BO n° 2011-35), relatif à l'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif à la participation des salariés des entreprises du BTP représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) conjointes du BTP du 13 juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) du 22 avril 2010 (BO n° 2010-28), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé ;
- l'accord régional (Picardie) du 20 avril 2012 (BO n° 2012-27), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 13 mars 2012 (BO n° 2012-18), relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/ FAFIEC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489) du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 144 du 20 janvier 2012 (BO n° 2012-18), relatif aux indemnités de départ ou de mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785) du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 17 avril 2012 (BO n° 2012-23), relatif au commissaire-priseur judiciaire salarié, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 30 du 22 mars 2011 (BO n° 2011-26), relatif aux nouveaux taux de cotisations du régime « frais de santé » suite à la nouvelle taxe sur les contrats solidaires et responsables, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 22 du 4 avril 2012 (BO n° 2012-25), relatif à l'article 53 - Fonctionnement des instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands

magasins et des magasins populaires (n° 2156) du 30 juin 2000, les dispositions de :

- l'accord du 15 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif à la création de la section professionnelle paritaire des grands magasins et magasins populaires au FORCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 6 avril 2012 (BO n° 2012-24), relatif aux modalités de répartition de la contribution des grands magasins et magasins populaires au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671) du 27 mai 1992, les dispositions de l'avenant n° 47 du 22 février 2011 (BO n° 2011-31) portant modification de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du négoce des matériaux de construction (n° 398) du 17 juin 1965, des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533) du 17 novembre 1969 et des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652) du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 23 juin 1999, relatif à « la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi », conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2011 (BO n° 2012-16) à l'accord du 27 septembre 2006, relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2011 (BO n° 2011-50), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 14 du 15 juin 2011 (BO n° 2011-30), modifiant des articles de la convention et relatif aux bornes d'âge, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 26 du 15 mars 2011 (BO n° 2011-26), modifiant l'article 63 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (n° 1938) du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2012 (BO n° 2012-10), relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013**

Paru au JORF du 2013-05-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif au toilettage de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2012 (BO 2012-49) à l'accord du 1er janvier 2009 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 mai 2012 (BO 2012-29) portant diverses modifications à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord du 21 novembre 2012 (BO 2013-9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à la poursuite du financement d'un contrat de professionnalisation à l'accord du 29 du 8 avril 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article L. 411-1 du code de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 juin 2012 (BO 2012-40) audit accord.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2012 (BO 2012-46) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 avril 2012 (BO 2012-21) portant modification des articles 4.4.4 et 4.4.5 et de l'annexe II-A à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2012 (BO 2012-51) relatif à la classification des emplois pour le personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96.02B et 96.04Z à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes (n° 2336), les dispositions de l'avis d'interprétation du 12 juin 2012 (BO 2012-36) relatif à la rémunération minimale garantie aux bas salaires prévue à l'article 1 de l'avenant n° 34 de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2012 (BO 2012-44) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels audit accord national.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 (n° 2542), les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO 2012-26) relatif à la création d'une prime de déménagement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'accord du 11 octobre 2012 (BO 2012-50) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 29 mai 2012 (BO 2012-29) à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 21 mars 2012 (BO 2012-20) à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO 2013-5) audit accord national professionnel.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (n° 1987), les dispositions de l'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à l'emploi des seniors à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 18 mai 2011 (BO 2012-24) relatif à la modification des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er février 2012 (BO 2012-25) relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'accord du 22 novembre 2012 (BO 2013-5) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, devenue convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 95 du 28 juin 2012 (BO 2012-43) à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 juin 2012 (BO 2012-46) relatif à la réécriture partielle de l'article 16 à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à l'organisation du financement du paritarisme à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 63 du 9 novembre 2011 (BO 2011-52) relatif au financement du paritarisme à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle animateur des activités gymniques à ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant rectificatif du 20 septembre 2012 (BO 2012-49) à l'avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant n° 8 du 21 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des cadres du 21 mars 1972 (n° 652), des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (n° 533) du négoce des matériaux de construction, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 2012 (BO 2012-51) à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site : [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652)**

Paru au JORF du 2013-08-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 37 du 11 février 2013, modifiant le champ d'application professionnel de la convention collective nationale « cadres » du négoce des matériaux de construction, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533)**

Paru au JORF du 2013-08-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, les dispositions de l'avenant n° 51 du 11 février 2013, relatif à la modification du champ d'application professionnel de la convention collective nationale « ETAM » du négoce des matériaux de construction, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013**

Paru au JORF du 2013-10-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 56-57 du 7 février 2013 (BO n° 2013-12), relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté, de l'indemnité d'astreinte et à la suppression de l'article relatif au repos compensateur, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 146 du 15 février 2013 (BO n° 2013-16), relatif à la mise à jour des articles du code du travail, à ladite convention collective ;

- l'accord du 15 avril 2013 (BO n° 3013-34) relatif au chèque emploi associatif, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 juin 2013 (BO n° 2013-29) portant révision de l'article 16 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 8 avril 2013 (BO n° 2013-28) relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 18 juin 2013 (BO n° 2013-30) relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et au répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) pour l'année 2014, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 28 novembre 2012 (BO n° 2013-14) relatif au bilan de compétences et au passeport orientation et formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 14 mars 2013 (BO n° 2013-20), portant modification de l'article 7.6.2 relatif à la formation d'aide dentaire, à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988 (n° 1517), les dispositions de l'avenant du 24 mai 2013 (BO n° 2013-29), portant révision de l'article 7 relatif à l'indemnisation conventionnelle du départ à la retraite, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'accord du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-12) relatif à l'égalité professionnelle (six annexes), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création du CQP formateur-consultant, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- le protocole d'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création et à la mise en œuvre des CQP dans la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2013-16) relatif à l'accès au CQP formateur-consultant par la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 26 du 12 novembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif à l'article 34 (Vacance d'emploi), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2013 (BO n° 2013-15) à l'accord-cadre du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 mars 2013 (BO n° 2013-23), relatif au changement de prestataire et continuité du contrat de travail, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 52 du 13 décembre 2012 (BO n° 2013-08), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), les dispositions de l'avenant n° 49 du 11 février 2013 (BO n° 2013-19), modifiant le champ d'application professionnel, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de :

- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif aux contrats de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'avenant n° 40 du 18 juin 2013 (BO n° 2013-33), relatif au treizième mois, à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 82 du 9 avril 2013 (BO n° 2013-29), relatif au certificat de qualification professionnelle de moniteur de roller-skating, à ladite convention collective.

#### Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013**

Paru au JORF du 2013-12-01

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984 (n° 1314), les dispositions de l'avenant n° 58 du 11 mars 2013 (BO 2013-24), relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance, audit accord.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 114 du 15 février 2013 (BO 2013-16), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 47 du 24 avril 2013 (BO 2013-29), relatif à l'article n° 14.7 « utilisation du reliquat annuel », à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 novembre 2012 (BO 2013-3) audit accord.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 (n° 489), les dispositions de l'avenant n° 146 du 4 février 2013 (BO 2013-11), relatif au barème des apprentis, à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953), les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 7 mai 2013 (BO 2013-39), relatif à la promotion et au recrutement, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 19 du 7 mai 2013 (BO 2013-39), relatif au financement de la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de :

- l'accord du 5 décembre 2012 (BO 2013-3), relatif à l'indemnisation en cas d'absence pour maladie, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 5 mars 2013 (BO 2013-19) à l'accord du 6 octobre 2006, relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2013 (BO 2013-36) à l'avenant n° 23, relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 40 du 30 novembre 2011 (BO 2013-19), relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 45 bis du 19 décembre 2012 (BO 2013-11), relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres, à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 5 du 20

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 14 du 28 mars 2013 (BO 2013-21), relatif à la modification du libellé des dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire, à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 (n° 2021), les dispositions de l'avenant n° 59 du 12 février 2013 (BO 2013-12), relatif à la prévoyance des salariés non cadres, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 18 octobre 2012 (BO 2013-12), relatif à la modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 28 du 25 juin 2013 (BO 2013-33), relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 avril 2013 (BO 2013-21), relatif à l'allocation de fin de carrière, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398), des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 398) et des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), les dispositions de l'accord du 11 février 2013 (BO 2013-19) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard du 25 juillet 2008 (n° 2755), les dispositions de l'accord du 8 juillet 2013 (BO 2013-34) relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 34 du 25 février 2013 (BO 2013-21) relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 33 du 25 février 2013 (BO 2013-21), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'avenant n° 77 du 21 février 2013 (BO 2013-20), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 décembre 2012 (BO 2013-34), relatif à la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'accord du 18 avril 2013 (BO 2013-23), relatif à l'organisation et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord du 23 mai 2013 (BO 2013-31) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de la professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 3 juillet 2013 (BO 2013-31) relatif à la modification de l'article 60.2 « salaire minimum professionnel », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant du 16 janvier 2013 (BO 2013-13) à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2013, relatif à la prévoyance et à l'action sociale, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle, les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 décembre 2012 (BO 2013-24) audit accord.

#### Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 27

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)

### **Arrêté du 1er août 2014 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2014-08-10

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 et dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, les dispositions de l'avenant n° 11 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté, aux conventions collectives susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des cadres (n° 652), des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2015-01-03

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965, tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord cadre du 25 février 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

L'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 16 juillet 2015 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398), et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2015-07-25

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 et dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, les dispositions de l'avenant n° 12 du 12 février 2015 relatif aux salaires minima, aux conventions collectives susvisées sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de

rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/18 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 16 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652)**

Paru au JORF du 2015-07-25

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 13 du 12 février 2015 relatif aux salaires minimaux, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/18, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2015**

Paru au JORF du 2015-12-27

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de :

- l'avenant n° 22-2015, conclu le 12 mai 2015 (BOCC 2015/46), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les maisons à succursales, supermarchés et hypermarchés et les gérants mandataires non salariés liés à elles par un contrat de mandat (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 61 relatif à la portabilité des garanties conventionnelles de prévoyance, conclu le 26 janvier 2015 (BOCC 2015/18), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion du 31 mars 2011 (n° 3016), les dispositions de :

- l'avenant n° 18 modifiant le titre I - Règles générales - Article 1er - Définition du champ d'application, conclu le 2 avril 2015 (BOCC 2015/40), à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord ouvrant temporairement un droit de capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 18 mars 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'accord paritaire national relatif au RNQSA pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'accord paritaire national relatif au RNCSA pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de :

- l'accord relatif au régime de remboursement de frais de santé, conclu le 17 juillet 2015 (BOCC 2015/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de :

- l'accord portant sur les frais de santé, conclu le 23 juillet 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 mars 2015 portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire, conclu le 21 mai 2015 (BOCC 2015/30), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007 (n° 2697), les dispositions de :

- l'accord interprétatif relatif à l'avenant n° 7 « règles applicables en matière de contrat à durée déterminée à objet défini », conclu le 29 mai 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord collectif du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord du 13 octobre 2005, conclu le 25 juin 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de :

- l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 1er décembre 2014 (BOCC 2015/2), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 26 octobre 2012 sur la désignation et le suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu le 11 mai 2015 (BOCC 2015/25), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 ((n° 652), de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533) et de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), les dispositions de :

- l'accord portant mise en oeuvre du pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 26 mars 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métresseurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 instituant le régime national de complémentaire santé, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/41), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif aux garanties de santé, conclu le 26 mai 2015 (BOCC 2015/31), à ladite convention collective.

#### Article 16



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 4 juin 2015 (BOCC 2015/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord relatif au régime de prévoyance du 15 décembre 2014, conclu le 16 mars 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'avenants n° 3 relatif à la formation professionnelle modifiant l'avenant n° 45 du 16 novembre 2004, conclu le 3 juin 2015 (BOCC 2015/35), à ladite convention collective.

#### Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des cadres (n° 652), des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2016-02-25

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965, tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (1 annexe), conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Le dernier tiret du deuxième alinéa de l'article 3-2-3 est étendu sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article D. 6113-3 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 12 juillet 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2016-07-19

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 et dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969, les dispositions de l'avenant n° 13 du 26 février 2016 à l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. STruillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/18 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 12 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652)**

Paru au JORF du 2016-07-19

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 14 du 26 février 2016 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/18, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 26 septembre 2017 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2017-10-05

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, les dispositions de :

- l'avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-9 et R. 2241-2 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'avenant n° 15 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres du négoce en matériaux de construction conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-9 et R. 2241-2 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 septembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/21, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.*

### **Arrêté du 25 mai 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction**

Paru au JORF du 2018-06-02

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, les dispositions de l'accord du 19 septembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 13-1 de la convention collective, tel qu'établi par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 13-3 de la convention collective, tel qu'établi par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1<sup>er</sup> décembre 1998, n° 98-40104).

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 3.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 mai 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)**

Paru au JORF du 2019-06-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, les dispositions de l'avenant du 13 février 2018 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 3 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2241-9 du code du travail soit entendue comme la référence à l'article L. 2241-17 du code du travail.

L'article 3 est étendu à l'exclusion des termes « et à l'article R. 2241-2 du code du travail », suite à l'abrogation de cet article du code du travail par le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016.

Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 6 devrait donc être étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des grilles salariales (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et une prime d'ancienneté et qu'elles sont définies comme s'imposant sauf garanties au moins équivalentes pour les salariés, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 18 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)**

Paru au JORF du 2019-06-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)**

Paru au JORF du 2020-02-22

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de :

- l'avenant du 7 novembre 2017 portant modifications techniques, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.21.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-8 du code du travail.

L'article 6.3.3.2.3 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est exclu en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'article 6.3.6.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'article 6 est exclu de l'extension en tant qu'il s'applique aux articles 1.8 relatif au repos hebdomadaire et au travail du dimanche, 1.21.1 et 1.21.2 relatifs aux congés payés, 4.4.1 relatif au forfait jours, 4.1.2 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et 6.3.6.2 relatif à l'entretien professionnel ;

- l'avenant du 12 décembre 2017 portant modifications techniques, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 4.2.1 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définisse la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.

L'alinéa 2 du point c de l'article 4-2-1 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des arrêts de la Cour de cassation du 9 janvier 2007 (n° 05-43.962, V, n° 1, p. 1) et du 13 juillet 2010 (n° 08-44.550, V, n° 177) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période haute de modulation sur sa rémunération et du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

L'article 4.3.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve que le sixième alinéa auquel il fait référence soit entendu comme étant le septième alinéa de l'article visé.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'article 6 est exclu de l'extension en tant qu'il s'applique aux articles 1.14 relatif au travail de nuit et 1.14.1 relatif aux travailleurs de nuit, 4.2.1 relatif à l'organisation du travail supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, et au 6° alinéa de l'article 4.3.2 relatif à la « Mise en place du temps partiel dans l'entreprise ».

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/7 et 2018/12, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**



## Avenant n° 1 collecte des contributions de formation (12 novembre 2014)

Date du texte : 2014-11-12

Publié au BOCC N° : 20150005

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM) (UNICEM ) Fédération Française des Tuiles et Briques (FFTB) (UNICEM ) Syndicat français de l'industrie cimentière (SFIC) (UNICEM ) Confédération des industries céramiques de France (UNICEM ) Fédération de l'industrie du béton (UNICEM ) Union des producteurs de chaux (UPC) (UNICEM )
Organisations de salariés	Fédération Bâtiments, Matériaux, Travaux publics (BATI MAT TP CFTC) (BATI MAT TP CFTC ) Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique CGT (BATI MAT TP CFTC ) Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCSB CFDT) (BATI MAT TP CFTC ) CFE-CGC Chimie (BATI MAT TP CFTC ) Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction SICMA CFE-CGC (BATI MAT TP CFTC ) Fédération nationale des salariés de la construction - bois - ameublement (CGT FNCSBA) (BATI MAT TP CFTC ) Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG FO Construction) (BATI MAT TP CFTC ) Comité National des syndicats CGT Chaux, Ciments et Plâtre (BATI MAT TP CFTC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Rectificatif au Bulletin officiel n° 2016-10

Date du texte : 2016-03-26

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant modifications techniques CCN (7 novembre 2017)

Date du texte : 2017-11-07

Publié au BOCC N° : 20180007

Signataires	
Organisations patronales	Fédération du Négoce de bois et des Matériaux de construction (FNBM )
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV ) Fédération nationale des salariés de la Construction et du Bois (FNCSB CFDT) (CFTC CSFV )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant modifications techniques temps de travail (12 décembre 2017)

Date du texte : 2017-12-12

Publié au BOCC N° : 20180012

Signataires	
Organisations patronales	Fédération du Négoce de bois et des Matériaux de construction (FNBM )
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV ) Fédération nationale des salariés de la Construction et du Bois (FNCSB CFDT) (CFTC CSFV )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant titre XIV preventions des risques professionnels (13 septembre 2018)

Date du texte : 2018-09-13

Publié au BOCC N° : 20180050

Signataires	
Organisations patronales	Fédération du Négoce de bois et des Matériaux de construction (FNBM )
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV ) Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCSB CFDT) (CFTC CSFV )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Décision nos 410738, 410801, 410936 du 18 septembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux

Date du texte : 2019-09-18

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant création du titre XVI promotion reconversion Pro A (29 novembre 2019)**

**Date du texte : 2019-11-29**

**Publié au BOCC N° : 20200016**

Signataires	
Organisations patronales	Fédération du Négoce de bois et des Matériaux de construction (FNBM )
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNSCB CFDT) (CFDT FNSCB )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant salaires minima conventionnels 2020 (27 février 2020)**

**Date du texte : 2020-02-27**

**Publié au BOCC N° : 20200023**

Signataires	
Organisations patronales	Fédération du Négoce de bois et des Matériaux de construction (FNBM )
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNSCB CFDT) (CFDT FNSCB )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AFENBEM	Association de formation et d'études du négoce de bois et de matériaux de construction
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGS	Assurance garantie des salaires
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Activité principale exercée
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
AT	Accident de travail
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BPE	Béton prêt à l'emploi
BT	Brevet de technicien
BTP	Bâtiment travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CA	Chiffre d'affaires
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDI	Contrat à durée déterminée d'insertion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Contrat d'étude prospective
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CICE	Crédit d'impôt compétitivité emploi
CIF	Congé individuel de formation
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPI	Commission paritaire d'interprétation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPREF	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation
CPV	Commission paritaire de validation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSE	Comité social et économique
CSG	Contribution sociale généralisée
CSP	Catégorie socio-professionnelle
CTF	Capital temps de formation
CUI	Contrat unique d'insertion
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DROM	Départements et régions d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDDF	Engagement de développement de la formation
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FECTAM	Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise
FFB	Fédération française du bâtiment

Sigle	Définition
FFNB	Fédération française du négoce de bois
FFNMC	Fédération nationale du négoce des matériaux de construction
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FNBM	Fédération du négoce de bois et des matériaux de construction
FNCF	Fédération nationale de la construction et du bois
FNTP	Fédération nationale du bâtiment et des travaux publics
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
IDTGV	Filiale de droit privé du groupe SNCF vendant des voyages en TGV.
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERGROS	Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises du commerce de gros et du commerce international
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MG	Minimum garanti
MP	Maladie professionnelle
MUC	Management des unités commerciales
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NRC	Négociation et relation client
OCI	Observatoire des métiers d'Intergros
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PA	Prime d'ancienneté
PEE	Plan épargne entreprise
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
PF	Partie fixe
PFPA	Partie fixe de la prime d'ancienneté
PL	Poids lourd
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.
RAG	Revenu annuel garanti
RER	Réseau express régional
RH	Ressources humaines
RMAG	Rémunérations minimales annuelles garanties
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RSC	Rapport de situation comparée
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TPE	Très petite entreprise
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VL	Véhicule léger
VP	Véhicule particulier
VPA	Valeur de point d'ancienneté
VRP	Voyageur, représentant, placier

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident du travail. - Maladie professionnelle (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.5.2	20
	Accident du travail. - Maladie professionnelle (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.5.2	20
	Accident du travail. - Maladie professionnelle (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 3.4.2	25
Arrêt de travail, Maladie	Maladie. - Accident à l'exception des accidents du travail. - Accident de trajet (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.5.1	20
	Maladie. - Accident, à l'exception des accidents du travail. - Accident de trajet (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 3.4.1	25
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.1	1
Clause de non-concurrence	Clause de non-concurrence (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.6.4	22
	Clause de non-concurrence (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 3.7.4	27
Congés annuels	Droits à congés payés. - Durée des congés payés (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.21.1	11
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.6.1.5	21
	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 3.8	27
Maternité, Adoption	Conditions de travail pendant la grossesse (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.13.6.1	7
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.10	5
	Maternité. - Adoption (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.19.1	10
	Retour de congé de maternité ou d'adoption (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.13.6.2	7
Paternité	Congé de paternité (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.13.7	8
Période d'essai	Durée et renouvellement de la période d'essai (applicables aux CDI) (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.1.1	13
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Durée du préavis (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.6.2.2	22
	Durée du préavis (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 3.7.2.2	27
	Durée du préavis ou délai-congé (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.6.1.2	21
	Durée du préavis ou délai-congé (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 3.7.1.2	26
	Rupture de la période d'essai : délai de prévenance (CDI/CDD) (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.1.2	13
	Rupture de la période d'essai : délai de prévenance (CDI/CDD) (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 3.1.2	23
Prime, Gratification, Treizieme mois	Clause de sauvegarde (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.3.3	14
	Mode de calcul (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.3.2	14
	Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté (Avenant du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er février 2018)	Article 2	84
	Prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2017 (Avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017)	Article 3	90
	Principe (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.3.1	14
	Rémunération (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.7.2	4
	Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 6.3.3.1.5	39
	Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation (Accord du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie)	Article 3.1.5	77
	Travail exceptionnel de nuit (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.14.3	9
	Travail régulier de nuit (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.14.2	9
	Travailleur de nuit (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.14.1	9
	Versement de la prime de vacances (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.21.3	12

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Champ d'application (Avenant n° 15 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres au 1er mars 2017)	Article 1er	90
	Clause de sauvegarde (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.3.3	14
	Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2017 (Avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017)	Article 2	89
	Minima conventionnels (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 2.2	14
	Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté (Avenant du 6 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019)	Article 2	86
	Prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2017 (Avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017)	Article 3	90
	Règles de régularisation de la RMAG (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 3.2.5	24
Visite médicale	Organisation de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) (Accord du 2 mars 2000 relatif à la formation initiale minimale obligatoire et à la FCOS en compte propre de distribution locale dans le négoce des matériaux de construction)		106
	Visite médicale des chauffeurs de poids lourds (délivrance et renouvellement du permis de conduire poids lourds) (Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015)	Article 1.16	9



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1997-02-19	ANNEXE I : Grille de classification ACCORD NATIONAL du 19 février 1997	95
	ANNEXE II : Application de la grille de classification ACCORD NATIONAL du 19 février 1997	102
	Accord national du 19 février 1997 de classification commun aux ETAM et aux cadres	91
1998-10-13	Avenant n° 2 du 13 octobre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	103
2000-03-02	Accord du 2 mars 2000 relatif à la formation initiale minimale obligatoire et à la FCOS en compte propre de distribution locale dans le négoce des matériaux de construction	104
2003-06-18	Avenant du 18 juin 2003 relatif à la création de trois certificats de qualification professionnelle	110
2003-09-10	Avenant n° 3 du 10 septembre 2003 à l'accord de classification du 19 février 1997	102
2004-10-27	Accord du 27 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP	67
2004-12-20	Adhésion par lettre du 20 décembre 2004 de la CGT à l'accord sur la CPNEFP	69
2005-04-05	Avenant du 5 avril 2005 relatif aux certificats de qualification professionnelle	110
2007-05-02	Avenant n° 1 du 2 mai 2007 à l'accord du 2 mars 2000 relatif à la formation	111
2007-10-17	Accord du 17 octobre 2007 relatif à la fonction tutorale	69
2010-08-04	Arrêté du 27 juillet 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398), des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) et des cadres (n° 652) du négoce des matériaux de construction	JO-1
2011-04-19	Arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652)	JO-1
	Arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction	JO-1
2011-06-22	Arrêté du 14 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des cadres (n° 652), des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction	JO-1
2011-07-22	Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011	JO-2
2011-11-04	Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398), des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) et des cadres (n° 652) du négoce des matériaux de construction	JO-4
2012-05-13	Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652)	JO-5
	Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction	JO-5
2012-06-24	Arrêté du 21 juin 2012 portant extension d'un avenant à l'accord collectif de travail portant création d'un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles	JO-5
2012-11-18	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012	JO-6
2013-05-04	Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013	JO-7
2013-08-11	Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652)	JO-10
	Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533)	JO-10
2013-10-11	Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013	JO-10
2013-12-01	Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013	JO-12
2013-12-02	Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013	JO-12
2014-08-10	Arrêté du 1er août 2014 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction	JO-14
2014-11-12	Avenant n° 1 collecte des contributions de formation (12 novembre 2014)	NV-1
2015-01-03	Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des cadres (n° 652), des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction	JO-14
2015-06-30	Accord du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	75
2015-07-25	Arrêté du 16 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652)	JO-15
	Arrêté du 16 juillet 2015 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398), et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction	JO-14
2015-12-08	Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015	1
2015-12-27	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2015	JO-15
2016-02-25	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des cadres (n° 652), des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction	JO-17
2016-03-26	Rectificatif au Bulletin officiel n° 2016-10	NV-1
2016-07-19	Arrêté du 12 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652)	JO-18
	Arrêté du 12 juillet 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des ouvriers (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise (n° 533) du négoce des matériaux de construction	JO-17
2017-03-21	Avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017	89
	Avenant n° 15 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres au 1er mars 2017	90
2017-09-19	Accord du 19 septembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	82
2017-10-05	Arrêté du 26 septembre 2017 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction	JO-18
2017-11-07	Avenant modifications techniques CCN (7 novembre 2017)	NV-1
2017-12-12	Avenant modifications techniques temps de travail (12 décembre 2017)	NV-1
2018-02-13	Avenant du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er février 2018	84
2018-06-02	Arrêté du 25 mai 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction	JO-18

Date	Texte	Page
2018-06-03	Arrêté du 25 mai 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction	JO-18
2018-06-08	Arrêté du 25 mai 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction	JO-18
2018-09-13	Avenant du 13 septembre 2018 relatif au titre XIII « Création de la CPPNI » de la convention collective	85
	Avenant titre XIV preventions des risques professionnels (13 septembre 2018)	NV-1
2018-12-14	Accord professionnel du 14 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Construction)	114
2019-02-06	Avenant du 6 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019	86
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)	JO-19
2019-06-22	Arrêté du 18 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)	JO-19
2019-07-09	Avenant du 9 juillet 2019 relatif à la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux	87
2019-09-18	Décision nos 410738, 410801, 410936 du 18 septembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux	NV-1
2019-11-29	Avenant création du titre XVI promotion reconversion Pro A (29 novembre 2019)	NV-2
2020-02-22	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)	JO-20
2020-02-27	Avenant salaires minima conventionnels 2020 (27 février 2020)	NV-2

## **Index alphabétique**



## A

A 2 au Titre IX 66  
A 2 au Titre XI 66  
A 5 au Titre VIII 64  
Accident de trajet (Accident a l'exception des accidents du travail. - Accident de trajet) 13  
Accident de trajet (Accident, a l'exception des accidents du travail. - Accident de trajet) 23  
Accord du 17 octobre 2007 relatif a la fonction tutorale 69  
Accord du 19 septembre 2017 portant creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 82  
Accord du 2 mars 2000 104  
Accord du 2 mars 2000 relatif a la formation initiale minimale obligatoire et a la FCOS en compte propre de distribution locale dans le negoce des materiaux de construction 104  
Accord du 27 octobre 2004 relatif a la creation d'une CPNEFP 67, 112  
Accord du 30 juin 2015 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 76  
ACCORD NATIONAL du 19 fevrier 1997 91  
Accord national du 19 fevrier 1997 de classification commun aux ETAM et aux cadres 91  
Accord professionnel du 14 decembre 2018 relatif a l'OPCO (Construction) 114  
Actions de formation eligibles au titre du CPF 79  
Adhesion 71, 82, 111  
Adhesion par lettre du 20 decembre 2004 de la CGT a l'accord sur la CPNEFP 69, 114  
Annexe 82  
Annexe au Titre Ier 62  
Annexe au Titre VI 63  
Annexe I 82  
ANNEXE I 106  
ANNEXE I  
- Grille de classification 99-102  
- Grille de classification ACCORD NATIONAL du 19 fevrier 1997 95  
ANNEXE II 108  
ANNEXE II  
- Application de la grille de classification 102  
- Application de la grille de classification ACCORD NATIONAL du 19 fevrier 1997 102  
ANNEXE III 109  
ANNEXE IV 109  
Annexes 62, 71  
Annexes 1 a 2 au Titre IX 66  
Annexes 1 a 2 au Titre XI 66  
Annexes 1 a 5 au Titre VIII 64  
Application de la grille de classification (ANNEXE II  
- Application de la grille de classification) 102  
Apprentissage 81  
ATTESTATION 109  
Avenant a l'accord de classification du 19 fevrier 1997 102  
Avenant creation du titre XVI promotion reconversion Pro A (29 novembre 2019) NV-2  
Avenant du 13 fevrier 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er fevrier 2018 84  
Avenant du 13 septembre 2018 relatif au titre XIII « Creation de la CPPNI » de la convention collective 85  
Avenant du 18 juin 2003 relatif a la creation de trois certificats de qualification professionnelle 110  
Avenant du 5 avril 2005 relatif aux certificats de qualification professionnelle 110  
Avenant du 6 fevrier 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019 86  
Avenant du 9 juillet 2019 relatif a la designation des delegues syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux 87  
Avenant modifications techniques CCN (7 novembre 2017) NV-1  
Avenant modifications techniques temps de travail (12 decembre 2017) NV-1  
Avenant n° 1 du 2 mai 2007 a l'accord du 2 mars 2000 relatif a la formation 111  
Avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017 89  
Avenant n° 15 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres au 1er mars 2017 90  
Avenant n° 1 collecte des contributions de formation (12 novembre 2014) NV-1  
Avenant n° 2 du 13 octobre 1998 portant creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 103  
Avenant n° 2 du 13 octobre 1998 103  
Avenant n° 3 du 10 septembre 2003 a l'accord de classification du 19 fevrier 1997 102  
Avenant salaires minima conventionnels 2020 (27 fevrier 2020) NV-2  
Avenant titre XIV preventions des risques professionnels (13 septembre 2018) NV-1

## B

Beneficiaires de la periode de professionnalisation 77  
Bilan de competences et validation des acquis de l'experience (VAE) 80  
Bilan de l'application du present avenant 69, 104, 113

## C

Certificats de qualification professionnelle 110  
Champ d'application 67, 70, 82, 85, 103, 112  
Champ d'application de l'avenant 84, 86, 87  
Champ d'application. - Designation OPCA 76  
Chapitre Ier  
- Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) des chauffeurs-livreurs du negoce des materiaux de construction 104  
Chapitre II  
- Formation continue obligatoire de securite (FCOS) 105  
Chapitre III  
- Dispositions diverses 106  
Classement 92  
Classification des CQP 34  
Clause de rendez-vous. - Depot. - Extension (Entree en vigueur. - Clause de rendez-vous. - Depot. - Extension) 82

Coefficients 150, 165 (NIVEAU I  
- Echelons A, B. - Coefficients 150, 165) 95  
Coefficients 170, 180, 195 (NIVEAU II  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 170, 180, 195) 96  
Coefficients 210, 225, 245 (NIVEAU III  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 210, 225, 245) 97  
Coefficients 250, 270, 290 (NIVEAU IV  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 250, 270, 290) 99  
Coefficients 310, 330, 350 (NIVEAU V  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 310, 330, 350) 100  
Coefficients 350, 380 (NIVEAU VI  
- Echelons A, B. - Coefficients 350, 380) 101  
Coefficients 410, 450, 490 (NIVEAU VII  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 410, 450, 490) 101  
Coefficients 550, 600, 650 (NIVEAU VIII  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 550, 600, 650) 101  
Coefficients 680, 750 (NIVEAU IX  
- Echelons A, B. - Coefficients 680, 750) 101  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 82  
Competences requises pour etre tuteur 70  
Composition 68, 103, 112  
Compte personnel de formation (CPF) 78  
Concernant la specificite de la conduite des vehicules de beton pret a l'emploi 109  
Conseil en evolution professionnelle 80  
Construction (OPCO) 114  
Contrat de professionnalisation 76  
Contreparties (Duree du travail. - Contingent annuel d'heures supplementaires. - Contreparties) 23  
Convention collective nationale des salaries du negoce des materiaux de construction du 8 decembre 2015 1  
CQP. - VAE 43  
Creation d'un abondement supplementaire 79  
Creation d'une CPNEFP 67, 112  
Creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 59  
Creation de la CPPNI 83  
Creation du titre XV de la convention 87  
Creation du titre XV « Designation des delegues syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux » 87  
Creation et alimentation du compte 78

## D

Decision nos 410738, 410801, 410936 du 18 septembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux NV-1  
Denonciation (Revision. - Denonciation) 69  
Denonciation, revision 85  
Denonciation, revision de l'avenant 89  
Denonciation. - Revision 82, 84, 86  
Depot et extension 69, 104, 113  
Depot et extension de l'accord 110  
Depot. - Extension (Entree en vigueur. - Clause de rendez-vous. - Depot. - Extension) 82  
Depot. - Extension (Entree en vigueur. - Depot. - Extension) 76, 89, 90  
Depot. -Information (Entree en vigueur. - Depot. -Information) 111  
Designation de l'OPCA (Champ d'application. - Designation de l'OPCA) 35  
Designation des delegues syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux 60  
Designation OPCA (Champ d'application. - Designation OPCA) 76  
Dispositions communes 91, 95  
Dispositions communes a l'ensemble des salaries 1  
Dispositions diverses 106  
Dispositions financieres 76  
Dispositions relatives a l'organisation du temps de travail 28  
Dispositions specifiques aux cadres du negoce des materiaux de construction 23  
Dispositions specifiques aux ouvriers-employes et aux agents de maitrise 13  
Duree de la formation 77  
Duree du contrat de professionnalisation 77  
Duree minimale de la periode de professionnalisation 78

## E

Egalite entre les femmes et les hommes dans l'accès a la formation professionnelle 81  
Egalite salariale entre les femmes et les hommes 84, 86, 90, 91  
Emploi et travail des seniors 52  
Entree en vigueur 111  
Entree en vigueur (Substitution aux dispositions conventionnelles existantes. - Entree en vigueur) 1  
Entree en vigueur de l'accord 110  
Entree en vigueur de l'accord, depot, extension 71  
Entree en vigueur. - Depot. -Information 111  
Entree en vigueur. - Clause de rendez-vous. - Depot. - Extension 84  
Entree en vigueur. - Depot. - Extension 81, 85, 86, 90, 91  
Entree en vigueur.?Depot.?Extension de l'avenant 89  
Entreprises rencontrant des difficultes economiques conjoncturelles 80  
Entretien professionnel 80  
Evolution de carriere et formation professionnelle 92  
Extension 95  
Extension (Entree en vigueur. - Clause de rendez-vous. - Depot. - Extension) 82  
Extension (Entree en vigueur. - Depot. - Extension) 76, 89, 90  
Extension. 95



## F

Financement 79  
Financement de la periode de professionnalisation 78  
Fonction tutorale 69  
Fonctionnement 104  
Fonctionnement de la commission 68, 113  
Fonctionnement et financement des instances paritaires 51  
Force obligatoire 82, 85, 86  
Force obligatoire (Revision. - Denonciation. - Force obligatoire) 1  
Force obligatoire de l'accord 71, 84, 90, 91  
Force obligatoire de l'avenant 111  
Formation continue obligatoire de securite (FCOS) 105  
Formation du tuteur 70  
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) des chauffeurs-livreurs du negoce des materiaux de construction 104  
Formation professionnelle 35  
Formation professionnelle tout au long de la vie 76

## G

Garanties des salaries a temps partiel (Definition du temps partiel. - Garanties des salaries a temps partiel) 28  
Grille de classification (ANNEXE I  
- Grille de classification) 95  
Grille de minima conventionnels applicable pour la duree legale du travail a compter du 1er mars 2017 89

## I

Information et orientation tout au long de la vie 79

## L

Lettre d'adhesion de la CGT a l'accord sur la CPNEFP 69, 114

## M

Maladie professionnelle (Accident du travail. - Maladie professionnelle) 13, 23  
Mise en application 92  
Mise en œuvre de la periode de professionnalisation 78  
Mise en œuvre du CPF 79  
Missions de la commission 68, 103, 112  
Missions du tuteur 70  
Modification apportee a l'article 4 du chapitre Ier « Duree et contenu de la formation initiale minimale obligatoire » et a l'article 3 du chapitre II « Duree et contenu de la formation continue obligatoire de securite » 111  
Modification apportee au cahier des charges pedagogiques du CQP 'chauffeur-livreur debutant', domaine II 'techniques et produits' 110  
Modification apportee au cahier des charges pedagogiques du CQP 'magasinier debutant' 111  
Modifications apportees a l'article 13.3 « Modalites de saisine et de vote de la CPPNI en tant qu'instance d'interpretation » 85  
Modifications apportees aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et a la prime d'anciennete 84  
Modifications apportees aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et a la prime d'anciennete 86  
Modifications apportees aux dispositions conventionnelles 82

## N

### NIVEAU I

- Echelons A, B. - Coefficients 150, 165 95  
- Echelons A, B. - Coefficients 150, 165. 95

### NIVEAU II

- Echelons A, B, C. - Coefficients 170, 180, 195 96  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 170, 180, 195. 96

### NIVEAU III

- Echelons A, B, C. - Coefficients 210, 225, 245 97  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 210, 225, 245. 97

### NIVEAU IV

- Echelons A, B, C. - Coefficients 250, 270, 290 99  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 250, 270, 290. 99

### NIVEAU IX

- Echelons A, B. - Coefficients 680, 750 101  
- Echelons A, B. - Coefficients 680, 750. 101

### NIVEAU V

- Echelons A, B, C. - Coefficients 310, 330, 350 100  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 310, 330, 350. 100

### NIVEAU VI

- Echelons A, B. - Coefficients 350, 380 101  
- Echelons A, B. - Coefficients 350, 380. 101

### NIVEAU VII

- Echelons A, B, C. - Coefficients 410, 450, 490 101  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 410, 450, 490. 101

### NIVEAU VIII

- Echelons A, B, C. - Coefficients 550, 600, 650 101  
- Echelons A, B, C. - Coefficients 550, 600, 650. 101

## O

Objet 91  
Objet de la periode de professionnalisation 77  
Objet du contrat de professionnalisation 77  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 81

Organisation de la formation continue obligatoire de securite 108  
Organisation de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) 106

## **P**

Pacte de responsabilite 56  
Passeport d'orientation, de formation et de competences 80  
Periode de professionnalisation 77  
Periode transitoire 79  
Personnes eligibles au contrat de professionnalisation 76  
Preambule 67, 76, 91, 103, 104, 111, 112, 114  
Primaute de la branche 89  
Prime d'anciennete applicable pour la duree legale du travail a compter du 1er mars 2017 90  
Prise en charge par l'OPCA de branche 77  
Professionnalisation 76

## **R**

Reconnaissance de la fonction du tuteur 71  
Reconnaissance des CQP 110  
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2016-10 NV-1  
Remuneration des titulaires d'un contrat de professionnalisation 77  
Revision (Denonciation. - Revision) 114  
Revision, denonciation 90, 111  
Revision. - Denonciation 71, 91  
Role de la CPNEFP de la branche du negoce des materiaux de construction 81

## **S**

Salaires minima conventionnels au 1er mars 2019 86  
Salaires minimaux conventionnels au 1er fevrier 2018 84  
Salaires minimaux conventionnels des cadres au 1er mars 2017 90  
Salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017 89  
Salaries beneficiaires 78  
Seuils d'accueil des diplomes professionnels 92  
Suivi et bilan 82

## **T**

Texte de base 1, 91, 103, 104, 114  
Textes Attaches 112  
Titre Ier Dispositions communes a l'ensemble des salaries 1  
Titre II Dispositions specifiques aux ouvriers-employes et aux agents de maitrise 13  
Titre III Dispositions specifiques aux cadres du negoce des materiaux de construction 23  
Titre IV Dispositions relatives a l'organisation du temps de travail 28  
Titre V Classification des CQP 34  
Titre VI Formation professionnelle 35  
Titre VII CQP. - VAE 43  
Titre VIII Tutorat 50  
Titre X Fonctionnement et financement des instances paritaires 51  
Titre XI Emploi et travail des seniors 52  
Titre XII Pacte de responsabilite 56  
Titre XIII Creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 59  
Titre XV Designation des delegues syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux 60  
Tutorat 50  
Tutorat obligatoire 78

## **V**

VAE (CQP. - VAE) 43

## **«**

« Creation de la CPPNI » 85

