

A jour au 1^{er} janvier 2012
Date du dernier texte enregistré : 11 avril 2011

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Matériaux de construction (négoce des) Cadres IDCC 652 BROCHURE JO 3154

Convention collective nationale du 21 mars 1972

(Étendue par arrêté du 7 août 1972, JO 20 août 1972)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM) (anciennement
Fédération française du négoce des matériaux de construction) (note 1)

(1) Lettre de la FNBM du 30 juin 2010

Madame, Monsieur,

Le 23 juin 2010, les adhérents de la FFNB (fédération française du négoce de bois), réunis en Assemblée Générale Extraordinaire, ont décidé de dissoudre leur fédération.

Ils ont, également, choisi d'adhérer à la nouvelle FNBM (fédération du négoce de bois et des matériaux de construction), issue d'une modification statutaire de la FNMC (fédération du négoce des matériaux de construction) telle que décidée par l'Assemblée Générale de cette fédération, ce même 23 juin 2010.

Par conséquent, nous vous informons que la FNBM adhérera à la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (CCN n° 3287), qu'elle gèrera conjointement avec celle du négoce des matériaux de construction (CCN n° 3154), en lien avec les organisations syndicales des branches respectives.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre bonne note de la signature de la FNBM sur les deux conventions collectives précitées (CCN n° 3287 et CCN n° 3154).

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

Syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction C.G.C. ;

Fédération nationale des travailleurs du bâtiment, des travaux publics et des matériaux de construction C.G.T. ;

Fédération générale Force ouvrière, bâtiment, bois, papier, carton, céramique C.G.T.-F.O. ;

Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. (adhésion par lettre du 20 septembre 1973) ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (F.E.C.T.A.M.)

C.F.T.C. (adhésion par lettre du 30 décembre 1985).

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

(mod. par )

Avenant n° 36, 2 mai 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct. applicable à compter de sa signature, sans dérogation possible

La présente convention, conclue en application de la loi du 11 février 1950, modifiée et notamment le chapitre III du titre III du livre I^{er} du code du travail, règle sur l'ensemble du territoire national y compris les DOM les rapports entre employeurs et salariés des entreprises de négoce en matériaux de construction. L'activité de celles-ci se caractérise par une activité principale de commerce de gros, centrale d'achat non alimentaire, intermédiaires du commerce, définie par référence à la nouvelle nomenclature d'activités française (NAF) telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

51.5 F Commerce de gros de matériaux de construction et d'appareils sanitaires.

Dans cette classe, ne sont visées que les activités :

«Commerce de gros de matériaux de construction».

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

- poudres, agrégats, béton, éléments de structure ;
- couverture, étanchéité ;

- travaux publics, assainissement, épuration ;
- menuiseries intérieures et extérieures ;
- cloisons, plafonds ;
- isolation bâtiment, isolation industrie ;
- carrelage et revêtements ;
- sanitaire ;
- bois, panneaux ;
- chauffage ;
- outillage, électricité, quincaillerie ;
- peinture, bricolage décoration, équipements de jardin...

La présente convention ne s'applique pas si une famille de produits mentionnée ci-dessus constitue durablement à elle seule l'activité principale définie par le champ d'application professionnel d'une autre convention collective nationale.

Il est rappelé que le code APE attribué par l'INSEE est donné à titre indicatif, 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.

Sont considérés comme cadres, les collaborateurs diplômés d'une grande école, de l'enseignement supérieur ou ayant une formation ou des compétences équivalentes.

Ils doivent occuper dans l'entreprise un des postes visés à l'article 6 «Classification» de la présente convention et posséder une formation administrative, commerciale, financière, juridique ou technique sanctionnée ou non par un diplôme. Ce personnel exerce une responsabilité fonctionnelle ou de commandement équivalente à l'emploi occupé.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention :

- les VRP et représentants de commerce salariés régis par les articles L. 751-1 et suivants du code du travail et l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 et ses avenants ;
- les salariés qui, bien que bénéficiant des dispositions des articles 4 bis et 36 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ne sont pas des cadres,
- les titulaires de diplômes ou possesseurs de formation qui aux termes de leur contrat n'occupent pas dans l'entreprise des postes nécessitent la mise en œuvre des connaissances qu'ils ont acquises.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature. Son application se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

Article 3

Dénonciation et révision

a - Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée avec un préavis de trois mois par l'une ou l'autre

des parties conformément à l'arrêté 31c du livre I^{er} du code du travail.

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée par lettre recommandée, avec accusé 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.

b - Révision

La présente convention est révisable à l'expiration de chaque période annuelle au gré des parties. Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

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

Les dispositions de l'article 2 ci-dessus et du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale.

Article 4 **Droit syndical et liberté d'opinion**

a - Les employeurs s'engagent :

A ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

A ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles, de l'origine sociale ou raciale du travailleur pour arrêter leurs décisions relatives aux conditions de travail, et notamment l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline.

Les cadres s'engagent 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.

b - Au cas où des cadres participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu fera l'objet d'une indemnité compensatrice égale au montant de la rémunération que les cadres auraient perçue de leur entreprise s'ils ne s'en étaient pas absentés. Les indemnités pour frais de voyage et de séjour seront déterminées entre les parties ainsi que la durée des absences autorisées pour ces commissions paritaires.

c - Au cas où des cadres desdites entreprises seraient désignés pour participer aux

commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent réduire la durée des congés payés annuels des intéressés.

d - Des autorisations d'absence pourront également être accordées, dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe c ci-dessus, aux cadres devant assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales professionnelles, sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celles-ci.

e - Des autorisations d'absence seront également accordées pour la participation à des stages d'éducation ou de formation syndicales, conformément aux conditions prévues par la loi. Les parties s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à l'activité de l'entreprise.

f - Panneau d'affichage :

Un panneau d'affichage apposé à l'intérieur de l'entreprise dans un endroit proche de l'accès destiné à l'entrée et à la sortie du personnel sera réservé aux communications syndicales. Ces communications ne peuvent revêtir un caractère de polémique et doivent se limiter à l'information professionnelle, dans les conditions prévues par la loi.

Article 5

Représentation du personnel et oeuvres sociales

I - Délégués du personnel et membres du comité d'entreprise - Délégués syndicaux

Dans chaque établissement dont les effectifs le justifient, il est procédé à l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

La représentation du personnel par des délégués, éventuellement près des comités d'entreprise, est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Les élections seront organisées par le chef d'entreprise de telle sorte que le ou les nouveaux délégués soient élus avant l'expiration du mandat de leurs prédécesseurs.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail, et le temps passé sera considéré comme temps de travail.

Dans la limite du temps prévu par la loi pour l'accomplissement de leurs fonctions, les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise pourront s'absenter de leur travail après en avoir averti au préalable leur supérieur hiérarchique.

Dans les établissements n'occupant pas plus de dix salariés, tout membre du personnel en cas de difficulté avec son employeur, et inversement, avant de faire appel à toute juridiction, devra l'exposer à une commission composée de représentants des deux parties.

II - Protection des délégués

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'avancement ou la promotion professionnelle, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni constituer un motif de mutation de service. Les délégués titulaires ou suppléants élus, de même que les candidats ou anciens délégués, seront protégés par la loi et, en matière de licenciement, l'article 16 de la loi du 16 avril 1946 devra être appliqué. En conséquence, avant tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant, l'entreprise devra avoir obtenu l'assentiment des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, celui de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues par la loi.

En cas de désaccord du comité d'entreprise, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Les anciens délégués bénéficieront, à l'expiration de leur mandat, de la protection prévue par la loi.

Le candidat aux fonctions de délégué sera protégé pendant les trois mois qui suivront le dépôt des candidatures.

III - Oeuvres sociales

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des oeuvres sociales fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Les crédits prévus à ce budget 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 oeuvres ou la participation à des oeuvres interentreprises.

IV - Délégué syndical permanent

Le salarié appelé ou désigné statutairement par son organisation syndicale pour exercer une fonction syndicale au titre de permanent bénéficiera à l'expiration de cette fonction des dispositions prévues à l'article 15 (Service national) (§ 2 : Service actif légal).

Article 6

Classifications

(Voir l'avenant n° 6 du 5 juillet 2007 reproduit dans la convention collective «Matériaux de construction : ouvriers»)

Article 7

Coefficients

(Voir l'avenant n° 6 du 5 juillet 2007 reproduit dans la convention collective «Matériaux de construction : ouvriers»)

Article 8 (d'origine)

Salaire minimum mensuel

Le salaire minimum résulte du produit de trois facteurs : coefficient hiérarchique, valeur du point, durée du travail (cf. art. 11).

La valeur du point sera déterminée par un avenant ultérieur (voir l'annexe Salaires).

Le salaire minimum mensuel comprend le traitement de base auquel peuvent s'ajouter des majorations ayant le caractère de fait d'un complément de traitement telles que gratifications contractuelles ou d'usage constant, avantages en nature qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion.

Il ne comprend pas les primes telles que celles correspondant à l'intéressement à la prospérité, à l'accroissement de la productivité, etc., ni les gratifications exceptionnelles et bénévoles ni les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais. Les avantages en nature qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion peuvent être évalués d'un commun accord et leur valeur déduite du salaire minimum mensuel.

Article 8 **Rémunération minimale annuelle garantie de branche**

(mod. par )

Avenant n° 4, 19 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française du négoce des matériaux de construction.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

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 : $VP \times \text{coefficient} \times 12,2$.

Le résultat de ce calcul étant arrondi à l'euro supérieur.

8-1 - Le principe

La rémunération annuelle garantie est applicable à l'ensemble des salariés 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 partiel, des suspension 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 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année).

8-2 - Détermination de l'assiette de la rémunération minimale annuelle garantie de branche

A la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que la rémunération brute annuelle, effectivement perçue par le salarié 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 paye de décembre (au titre de la rémunération minimale annuelle garantie, du 10^{ème} de congés payés...),
- des primes ou indemnités conventionnelles relatives aux conditions de travail, issues de la CCN (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 le contrat individuel de travail,
- de l'indemnité conventionnelle ou légale de départ ou de mise à la retraite à partir de 65 ans,
- de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement,
- les indemnités compensatrices de congés payés (versées sur le solde de tout compte),
- la prime de précarité d'un contrat à durée déterminée,
- la prime de fin de contrat d'un contrat nouvelles embauches
- les primes (cotisées) de mobilité (définitives : prime de déménagement, temporaires : primes de déplacement),
- les sommes correspondant au paiement du compte épargne temps,
- les indemnités compensatrices d'une obligation de non-concurrence,
- les 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).

8-3 - Les règles en cas de départ/embauche/suspension en cours d'année

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

8-4 - Les règles de régularisation de la RMAG

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.

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.

8-5 - Sécurisation juridique

Les conditions salariales résultant des contrats individuels de travail, des accords collectifs d'entreprises ou usages, plus favorables, en vigueur dans l'entreprise à la date des présentes continuent à produire leurs effets de plein droit.

Les conditions salariales réelles (salaire de base fixe mensuel brut, conditions de primes variables éventuelles...) continuent à être fixées dans un contrat individuel de travail dans les conditions de la loi et de l'article 6 de la CCN.

Article 9

Bulletin de paie

Le bulletin de paie doit faire apparaître, en sus des mentions prescrites par l'article 44a du livre 1^{er} du code du travail, la fonction de l'intéressé et son coefficient hiérarchique, la nature et le montant des diverses primes ou avantages ainsi que le nombre des heures mensuelles sur lequel est basée la paie.

Article 10

Engagement

L'employeur avant toute opération de recrutement d'un cadre examinera la candidature des membres de l'entreprise aptes à occuper le poste à pourvoir. Préalablement à sa communication à l'intérieur toute annonce sera portée à la connaissance des cadres de l'entreprise. Au cas où le poste ne serait pas alors pourvu, l'employeur est tenu de notifier au service localement compétent de l'Agence nationale pour l'emploi ou, à défaut, au maire de la commune, les postes vacants visés à cette convention. Il peut recourir à l'engagement direct sous réserve des dispositions ci-dessus.

L'âge du candidat ne peut en aucun cas constituer un motif de refus à son engagement ou à sa promotion.

a - Période d'essai

La période d'essai est de trois mois.

Pendant le premier mois les parties sont libres de rompre à tout moment le contrat sans préavis ni indemnité. Pendant les deux mois suivants, le délai-congé sera de quinze jours.

La période d'essai peut être prolongée jusqu'à six mois au maximum si les parties en sont d'accord et dans ce cas à partir du quatrième mois le délai-congé sera d'un mois.

Le préavis peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai ; les quinze jours, le mois de préavis ou leurs fractions correspondant à la période de préavis non travaillée doivent alors être payés.

Pendant la période de préavis, le cadre peut s'absenter pour chercher un emploi dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 17 (Rupture de contrat).

Les parties peuvent décider de supprimer ou d'abrégé la période d'essai. Leur accord devra être constaté par échange de lettre.

b - Engagement définitif

Le cadre reçoit une lettre d'engagement constituant contrat, en double exemplaire indiquant :

- la fonction qui sera exercée ;
- le lieu d'exercice ;
- l'horaire hebdomadaire de travail de l'établissement de rattachement et éventuellement les clauses particulières s'y rapportant ;
- le coefficient hiérarchique et les appointements minimums de la fonction (base 173 h 33) ;
- le montant des appointements réels ou l'indication de la rémunération forfaitaire ;
- éventuellement, l'indication des avantages en nature ainsi que toutes autres clauses particulières ;
- l'indication de la convention collective de la profession.

Un exemplaire doit être retourné par lui avec la mention « Lu et approuvé ».

Le fait pour un cadre d'avoir quitté son entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sauf conventions contraires écrites résultant d'un contrat individuel et comportant dédommagement dans les conditions prévues à l'article 17 ci-après. Tout cadre qui à la date de la signature de la présente convention collective n'aurait pas de lettre d'engagement recevra une lettre précisant sa position à cette date.

Article 11

Durée du travail

(Voir aussi accord du 20 avril 1982 relatif à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail et l'accord "35 heures" du 23 juin 1999)
Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres.

La durée normale du travail est celle de l'établissement de rattachement. Toutefois, étant donné le rôle dévolu aux cadres, il peut advenir que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et à la surveillance de son exécution.

Les appointements de base des cadres sont établis par forfait global incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles. Dans le cas où les fonctions d'un cadre appellent fréquemment à des dépassements d'horaires, à des travaux spéciaux de nuit, **de dimanche** ou de jours fériés, sa rémunération en tiendra compte.

A titre indicatif, le tableau des coefficients de durée du travail pour un horaire hebdomadaire variant de quarante et une à cinquante heures est le suivant :

Horaire :

- quarante et une heures : coefficient 1,0312 ;
- quarante-deux heures : coefficient 1,0625 ;
- quarante-trois heures : coefficient 1,09375 ;
- quarante-quatre heures : coefficient 1,125 ;
- quarante-cinq heures : coefficient 1,15625 ;
- quarante-six heures : coefficient 1,1875 ;
- quarante-sept heures : coefficient 1,21875 ;
- quarante-huit heures : coefficient 1,25 ;
- quarante-neuf heures : coefficient 1,2875 ;
- quarante heures : coefficient 1,325.

Article 12

Modification du contrat - Mutation

A - Modification

Toute modification du contrat sera communiquée par écrit et comportera toutes précisions sur le nouvel emploi. Le cadre disposera d'un délai de réflexion de deux mois pour faire connaître sa décision, au cours duquel toutes facilités lui seront données, en accord avec son employeur, pour examiner les conditions de son changement.

Si cette modification implique un changement de résidence nécessité par les besoins du service, les frais de déménagement, de voyage, et éventuellement de réinstallation pour le cadre et sa famille seront remboursés par l'employeur après son accord préalable et sur justificatifs.

Si la modification n'est pas acceptée par le cadre, ce refus par lui-même ne constitue pas une rupture du contrat de travail ; si l'employeur par suite de ce refus résilie le contrat de travail, il devra au cadre les préavis et indemnités dus en cas de licenciement dans les conditions prévues aux articles 17 et 18 .

Dans les cinq ans qui suivent un changement de résidence consécutif à une affectation nécessitée par les besoins du service tout cadre licencié ou mis à la retraite a droit, sauf faute grave, au remboursement sur justifications de ses frais de déménagement et de voyage, ainsi que ceux des personnes à sa charge jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement ou à son nouveau lieu de travail dans la limite d'une distance équivalente.

Dans la limite de cette même distance, en cas de décès au cours de cette même période de cinq ans, les frais de déménagement et de voyage de retour de sa famille (conjoint et personnes à charge) et les frais de retour du corps, seront à la charge de l'employeur.

B - Mutation

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 de réflexion de deux mois au cours duquel toutes facilités lui seront données pour examiner les conditions dudit emploi.

Si le cadre donne son accord à cette mutation, il bénéficiera dans sa nouvelle entreprise de son ancienneté et d'une façon générale d'avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait dans l'entreprise précédente, le tout étant précisé à son contrat.

Dans ce cas il n'y a pas lieu à préavis ni à indemnité de licenciement.

Si la mutation implique un changement de résidence les frais qu'il entraîne seront remboursés dans les conditions prévues en A ci-dessus.

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

Article 13 **Maladie - Accident**

Les absences du fait de maladie professionnelle ou d'accident du travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail et n'interrompent pas l'ancienneté.

Dans le cas d'absence pour maladie ou accident constaté par certificat médical, l'employeur ne rompra le contrat que si les nécessités du service l'exigent et lorsque les droits aux indemnités d'arrêt prévues ci-dessous auront été épuisés.

Après un an de présence la rémunération sera maintenue pendant trois mois, sous déduction des sommes perçues au titre du régime de la sécurité sociale et du régime de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Cette durée est augmentée d'un mois par cinq ans de présence sans que le total de l'indemnité puisse dépasser six mois.

Les appointements versés pendant la période d'absence pourront être réduits de telle façon que le total :

- des sommes versées par l'employeur ;
- des prestations de la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations pour enfants ;
- des prestations de tout régime des prévoyance contracté en application du contrat de travail ;
- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas, les appointements seront à titre d'avance sur ces indemnités),

soit plafonné au traitement mensuel que le cadre aurait perçu s'il avait travaillé normalement.

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le cadre à son employeur.

Si plusieurs de ces congés pour maladie ou accident sont accordés au cours de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de la première maladie ayant ouvert droit à l'indemnisation.

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

Dans le cas d'une absence justifiée par maladie professionnelle ou accident du travail, les indemnités prévues au présent article seront payées sans considération de temps de présence et la durée d'indemnisation ci-dessus sera doublée sans pouvoir en aucun cas dépasser la date de consolidation de la blessure en cas d'accident ou d'autorisation médicale de reprise du travail en cas de maladie professionnelle.

Article 14

Maternité - Travail des femmes

En cas de maternité et après un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la déclaration de grossesse à la sécurité sociale, le cadre féminin bénéficie, pendant la durée effective de son absence au titre du congé de maternité, au maximum pendant quatorze semaines, 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 des cadres et des organismes dont les cotisations sont assurées au moins en partie par l'employeur.

Les femmes qui, avant l'expiration de leur période de repos pour accouchement, en font la demande, obtiennent une autorisation d'absence non payée pour élever leur enfant ; la durée de cette absence est au maximum d'un an.

Les avantages découlant de leur ancienneté au moment de leur arrêt de travail leur sont maintenus.

A compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée d'un an, les femmes qui allaitent leur enfant disposent à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi, suivant les dispositions des articles 54b et suivants du livre II du code du travail.

Sauf nécessité de service, il sera accordé aux cadres féminins des congés sans solde avec un maximum de six mois pour soigner leur conjoint ou leurs enfants malades.

Article 15

Service national

Le cas des absences résultant de l'accomplissement des obligations du service national est réglé comme suit :

1. Les jeunes cadres soumis aux opérations de sélection pour une période maximum de trois jours percevront pendant celle-ci l'intégralité de leur salaire.
2. Le cadre qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service actif légal doit en avertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.
Si son emploi dans cette entreprise ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien est supprimé, le cadre y bénéficie pendant un délai de douze mois à compter de l'expiration de la durée de son service actif légal d'un droit de priorité à l'embauche dans un emploi correspondant à ses aptitudes.
Pour bénéficier de cette priorité, l'intéressé devra notifier à son employeur, dans le délai d'un mois suivant sa libération, son intention de s'en prévaloir.
3. Si un cadre est rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat de travail ne peut être rompu de ce fait.
4. Les périodes d'exercice obligatoires ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de conserver dans son entreprise le cadre qui a été contraint momentanément de cesser son activité pour satisfaire à ces obligations. Il en est de même pour la préparation facultative au service militaire.

Durant les périodes d'exercice obligatoires, le cadre sera payé comme s'il avait travaillé, déduction faite des soldes et indemnités versées par l'autorité militaire.

Article 16

Remplacement provisoire

Le remplacement provisoire dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder trois mois sauf en cas de maladie, d'accident ou d'absence temporaire du titulaire du poste. Toutefois il pourra être porté à six mois au maximum si les parties y consentent.

Pendant les deux premiers mois du remplacement provisoire, le cadre continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de deux mois, continue ou discontinuée, dans un cycle de douze mois, il percevra une indemnité compensatrice correspondant à la différence entre les salaires minimums garantis de ces deux postes.

Les remplacements provisoires dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

Article 17 **Rupture du contrat**

(Remplacé par avenant n° 11 du 9 octobre 1975, étendu par arrêté du 12 février 1976, JO 24 février 1976)

I - Licenciement

1 - Procédure

A - Dans les entreprises occupant habituellement moins de onze salariés, l'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

B - Dans les entreprises occupant habituellement onze salariés ou plus :

Premier cas :

Le salarié a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise :

L'employeur doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Deuxième cas :

Le salarié a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

a) L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation. Cette lettre précise en outre la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

L'employeur est tenu d'indiquer au cours de l'entretien le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ;

b) Lorsque l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé ;

c) Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions qui précèdent ;

d) L'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement. Le salarié qui entend user de cette faculté doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

L'employeur doit faire connaître les causes réelles et sérieuses du licenciement par lettre recommandée avec avis de réception, envoyée au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié prévue ci-dessus.

Les délais prévus ci-dessus ne sont pas des délais francs et expirent le dernier jour à vingt-quatre heures. Lorsque ces délais expirent un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant ;

e) Les dispositions qui précèdent, hormis celles mentionnées en *b*, ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

2 - Durée du préavis ou délai-congé

La durée du préavis ou délai-congé, sauf en cas de faute grave, est de trois mois, à moins d'accords contraires pour une durée supérieure intervenus au moment de l'engagement définitif de l'intéressé ou lors de la modification du contrat prévue à l'article 12 de la convention précitée.

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

3 - Cas général

L'inobservation du préavis ou délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice.

Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin. Le certificat de travail ne doit être remis qu'à l'expiration du contrat de travail et donc du préavis.

4 - Absence pour recherche d'un emploi

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois, d'accord avec son employeur, pour recherche d'un emploi pendant cinquante heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. A défaut d'accord ces heures seront fixées moitié au choix de l'employeur, moitié au choix du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent. Le droit à ces heures cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit aussitôt aviser son employeur.

5 - Dispense du préavis

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 ayant accompli la moitié de son préavis trouve un nouvel emploi, il pourra quitter son employeur après l'avoir averti quinze jours à l'avance. Il ne sera donc pas tenu d'effectuer le temps de préavis restant à courir et les parties renonceront réciproquement au reliquat de

préavis ; ce reliquat ne sera pas rémunéré.

Le contrat de travail prend fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit de ce fait un certificat de travail.

6 - Indemnité de licenciement

(Voir article 18 de la convention collective)

Cette indemnité est fixée par l'avenant n° 8 du 20 décembre 1974.

II - Démission

1 - Procédure

Le salarié qui a décidé de démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

2 - Durée du préavis

La durée du préavis est de trois mois.

3 - Cas général

L'inobservation du préavis ouvre droit à une indemnité compensatrice.

Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Le certificat de travail ne doit être remis qu'à l'expiration du contrat de travail et donc du préavis.

4 - Absence pour recherche d'un emploi

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois pour rechercher un emploi pendant cinquante heures par mois.

Elles sont fixées d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, ces heures seront fixées moitié au choix de l'employeur, moitié au choix du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

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

Les parties pourront convenir en cours de préavis d'une modification de sa durée.

5 - Dispense du préavis

Lorsque sur la demande 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.

III - Dispositions diverses

a - L'ensemble de ces dispositions ne s'applique pas en période d'essai visée à l'article 10 a de la convention précitée ;

b - 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 ;

c - La résiliation d'un contrat à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à dommages-intérêts.

Les salariés peuvent prétendre en cas de licenciement abusif à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi ;

d - La résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit ne saurait interdire au salarié, même pour un temps limité, un engagement dans une entreprise similaire, sauf stipulation expresse contraire contenue dans le contrat de travail individuel. L'interdiction devra être limitée dans le temps et territorialement et être assortie d'une indemnité compensatrice à verser au salarié au moment de la rupture du contrat.

Article 18

Indemnités de licenciement

(Modifié par avenant n° 8 du 20 décembre 1974, étendu par arrêté du 5 mars 1975, JO 21 mars 1975)

En cas de licenciement, sauf pour faute lourde, le cadre congédié après deux ans de présence recevra une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

- jusqu'à dix ans d'ancienneté : trois dixièmes de mensualité par année d'ancienneté ;
- au-delà de dix ans et jusqu'à quinze ans d'ancienneté : quatre dixièmes de mensualité par année au-delà de dix ans d'ancienneté ;
- au-delà de quinze ans d'ancienneté : six dixièmes de mensualité par année au-delà de quinze ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée tranche par tranche. La dernière fraction d'année supérieure à trois mois sera considérée comme une année entière.

Après dix ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est majorée de :

- un mois de salaire pour les cadres de plus de cinquante ans ;
- deux mois de salaire pour les cadres de plus de cinquante-cinq ans.

Le total de ces indemnités est plafonné à quinze mois.

La mensualité servant de référence au calcul de l'indemnité sera égale au tiers du total des appointements bruts des trois derniers mois de travail, primes, gratifications, intéressements et avantages en nature compris, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant un caractère bénévole ou exceptionnel.

Lorsque les appointements de ces trois derniers mois comprennent des sommes relatives à l'activité de l'ensemble de l'année telles que treizième mois, primes de bilan, etc., ces sommes doivent être ajoutées pour un douzième seulement au mois d'indemnité découlant de l'alinéa précédent.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

La partie de l'indemnité de licenciement supérieure à trois mois de salaire peut être versée en une ou plusieurs fois à condition toutefois qu'elle ne soit pas inférieure à l'indemnité légale et dans un délai de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

Dans ce cas, il est remis au cadre pour le montant de cette fraction un billet à ordre avec le certificat de travail.

Ces dispositions s'appliqueront à dater du 1^{er} janvier 1975.

1. Le cadre qui était précédemment classé dans une autre catégorie de personnel reçoit en cas de licenciement une indemnité calculée sans qu'intervienne la condition d'ancienneté (trois ans) fixée à l'alinéa 1^{er} du présent article :

a) Dans le cas où le cadre n'a pas trois ans d'ancienneté à titre de cadre, il bénéficiera de l'indemnité de licenciement fixée à la convention de sa catégorie précédente mais son droit sera calculé en ajoutant au temps passé dans cette catégorie, celui passé comme cadre dans l'entreprise ;

b) Dans le cas où le cadre possède une ancienneté de cadre égale ou supérieure à trois ans, il bénéficiera d'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. Cette dernière indemnité sera calculée à compter du jour où le cadre a pris ses fonctions de cadre dans l'entreprise.

2. Lorsqu'un cadre, au cours de sa carrière dans l'entreprise, a été avec son accord affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura droit sera composée de deux éléments :

a) Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, évalué en mois. L'indemnité au moment de son licenciement sera calculée en tenant compte de son ancienne fonction réévaluée au jour de son licenciement ;

b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le poste moins rétribué est calculée sur la base des appointements lors de son départ de l'entreprise.

3. Si un cadre ayant plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise est licencié (sauf en cas de faute lourde) entre soixante et soixante-cinq ans, l'employeur est tenu de lui verser l'indemnité de licenciement qu'il aurait acquise à l'âge de soixante-cinq ans.

Article 19

Licenciement collectif

Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'établissement susceptible d'entraîner des licenciements de salariés autres que le personnel de renfort engagé

comme tel, l'employeur devra consulter le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à en atténuer les inconvénients, par exemple réduction d'horaire, repos par roulement, reclassement, etc., ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

L'ordre de licenciement devra être établi compte tenu, à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille.

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.

Article 20

Fusion - Absorption - Concentration

En cas de concentration d'entreprises par fusion, absorption ou toute autre forme de regroupement entraînant des licenciements, le préavis de trois mois prévu à l'article 17 sera porté à quatre mois et l'indemnité prévue à l'article 18 sera majorée de 50 p. 100.

En outre le cadre qui se trouverait obligé d'occuper immédiatement son nouvel emploi pourra après en avoir justifié auprès de son employeur quitter l'établissement sans attendre l'expiration de son préavis sous réserve d'en aviser son employeur huit jours à l'avance.

Article 21

Départ en retraite

L'âge de départ à la retraite est fixé à l'âge prévu pour la liquidation normale de la retraite par la convention nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le départ en retraite pourra être retardé par accord entre les parties qui en fixeront les modalités et s'avisent six mois à l'avance.

Le cadre recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit et dont le total ne pourra excéder six mois de salaires :

- a) Deux à cinq ans de présence dans l'entreprise :
 - un vingtième de mois par année de présence ;
- b) Plus de cinq ans de présence dans l'entreprise :
 - deux vingtièmes de mois par année de présence pour la tranche de six à neuf ans inclus ;
 - trois vingtièmes de mois par année de présence pour la tranche de dix à dix-neuf ans inclus ;
 - cinq vingtièmes de mois par année de présence pour la tranche à partir de vingt ans.

Lorsqu'un cadre part en retraite entre soixante et soixante-cinq ans pour inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale, il a droit aux mêmes avantages que s'il prenait sa retraite à soixante-cinq ans.

Dans le cas où le cadre prendrait sa retraite entre soixante et soixante-cinq ans, il recevra lors de son départ une allocation correspondant à l'indemnité acquise lors de son départ, à condition qu'il compte quinze ans de présence dans l'entreprise.

Article 22

Congés payés

(Modifié par avenant n° 6 du 16 juillet 1974, étendu par arrêté du 19 novembre 1974, JO 6 décembre 1974)

(Voir aussi accord du 20 avril 1982 relatif à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail)

1 - Le personnel visé à la présente convention bénéficiera d'un congé de deux jours ouvrables par mois de travail s'il a au moins un mois de présence continue au 31 mai, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

L'année de référence s'entend du 1^{er} juin au 31 mai.

Les jours fériés légaux, sauf s'ils tombent un dimanche, s'ajoutent éventuellement à ce décompte. En outre, le cadre ayant au moins un an de présence à la fin de la période de référence bénéficiera d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrables.

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

Les congés seront attribués en une seule fois, sauf dispositions contraires arrêtées entre les parties.

2 - 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 1^{er} mai au 31 octobre.

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.

3 - Les congés seront pris soit au cours de la fermeture de l'entreprise, soit par roulement, par décision de l'employeur sur l'avis des représentants du personnel ou à défaut des salariés.

Le fractionnement donnera droit aux jours supplémentaires de congés prévus à l'article 7 de la loi du 16 mai 1969, à savoir deux jours ouvrables lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre sera au moins égal à six, et un lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Ces jours supplémentaires pourront ne pas être accolés aux jours de congés fractionnés.

4 - En cas de congés par roulement, l'ordre de départ 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 fixera 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 seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre de départ et de retour sera porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 1^{er} mars et au plus tard le 1^{er} avril. Les dates prévues pour le retour devront être respectées.

5 - Au moment de leur départ en vacances, du premier départ en cas de fractionnement, les salariés qui ont au 31 mai de l'année de référence une ancienneté d'un an dans l'entreprise reçoivent une prime de congés de 20 p. 100 du salaire du mois de mai ou en cas de maladie dans le cours de ce mois, du salaire qu'ils auraient effectivement touché.

Si le nombre de jours de congés est, en raison d'absence, inférieur à vingt-quatre, la prime sera calculée au prorata.

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

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de vingt-quatre 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.

7 - Lorsque la fermeture de l'établissement est supérieure à la durée légale de congés payés, l'employeur est tenu, soit d'occuper dans son établissement habituel les salariés dont le congé est expiré, soit de leur accorder une indemnité équivalente au salaire qu'ils auraient perçu.

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

9 - Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter le départ en congé des salariés étrangers.

10 - Le personnel ayant une ancienneté d'au moins vingt ans dans l'entreprise bénéficiera d'un supplément de congés payés d'un jour ouvrable de congé porté à deux jours à compter de vingt-cinq ans et à trois jours à compter de trente ans.

Ces jours seront pris en accord avec l'employeur compte tenu des nécessités du service à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

11 - Les femmes âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficieront de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, réduits à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Article 23

Congés exceptionnels

Congés exceptionnels non rémunérés :

Il est recommandé d'accorder des autorisations d'absence non rémunérées aux cadres qui en feraient la demande, à l'occasion d'événements de famille.

Congés exceptionnels rémunérés :

Les cadres ont droit sans condition d'ancienneté sur justificatif aux congés exceptionnels ci-après :

Mariage :

- du cadre : quatre jours ;
- d'un enfant : deux jours.

Naissance d'un enfant : trois jours (dans les conditions prévues aux articles L. 562 et suivants du code de la sécurité sociale, pris dans une période de quinze jours entourant la date de naissance).

Période de présélection militaire : maximum trois jours.

Décès :

- du conjoint, d'un enfant : trois jours ;
- du père, de la mère, d'un beau-parent : deux jours ;
- d'un frère, d'une soeur, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : un jour ;
- d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : un jour.

Ces congés exceptionnels :

- doivent être pris au moment de l'événement ;
- font l'objet d'une indemnité compensatrice égale au montant de la rémunération que le cadre aurait perçue de son employeur s'il ne s'était pas absenté ;

sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 24

Calcul de l'ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention et à l'exception du régime légal des congés payés qui suit les règles qui lui sont propres, l'ancienneté s'entend de la durée des services continus dans la même entreprise ou ses éléments constitutifs.

Sont considérés comme temps de présence, et comptant dès lors dans la durée des services continus :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ou les éléments qui l'ont constituée ;
- la durée des interruptions pour mobilisation générale ou faits de guerre passés, tels que captivité, déportation, service du travail obligatoire, acte de résistance à l'ennemi, réquisition civile, etc., périodes militaires obligatoires, maladies, accidents, chômage, congés payés annuels, congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

Le service actif légal ne compte pas dans la durée des services continus, mais dans cette hypothèse les périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

Si un cadre a été licencié puis réengagé, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté.

Article 25

Formation professionnelle

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 la législation en vigueur. Si un cadre désire des cours de perfectionnement, de recyclage ou de promotion rentrant 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 aux lois n^{os} 68-1249 du 31 décembre 1968 et 71-575 du 16 juillet 1971 et aux textes subséquents ainsi qu'à l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970. Les salariés pour lesquels l'entreprise ne pourrait obtenir le remboursement seraient rémunérés dans les limites d'un horaire fixé d'un commun accord.

Article 26

Hygiène et sécurité

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel 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.

Dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de cinquante salariés, un comité d'hygiène et de sécurité doit être constitué et il fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Il est rappelé que, dans les établissements de plus de cinquante salariés, les comités d'hygiène ou de sécurité comprennent :

- le chef d'établissement, ou son représentant, président ;
- un technicien de l'entreprise, secrétaire ;
- un médecin de l'établissement ou du service interentreprises ; la conseillère du travail, s'il en existe une ;
- trois représentants du personnel, dont un du personnel cadre.

Ces comités ont pour mission de s'employer à prévenir tous accidents, de dresser la statistique de ces derniers, de procéder à toutes enquêtes et de dresser chaque année un rapport d'activité à adresser en double exemplaire au ministère du travail par l'inspecteur du travail.

Ils doivent être réunis au moins une fois par trimestre.

Le refus par le cadre des prescriptions légales concernant les services médicaux du travail entraîne la rupture du contrat de travail.

Article 27

Commission d'interprétation de la convention

Une commission nationale paritaire se réunira à Paris.

Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Elle se réunira dans un délai maximal d'un mois à partir du jour où l'organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation.

Elle sera composée de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs signataires de cette même convention.

Lorsqu'un avis sera donné à l'unanimité, il aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vues exprimés.

Article 28

Commission de conciliation

Des commissions régionales de conciliation, composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs, se réuniront en vue de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses avenants.

Ces commissions se réuniront dans le plus court délai possible, à la diligence de l'organisation patronale saisie du différend par lettre recommandée. Elles devront statuer dans un délai de vingt jours francs comptés à partir de la date de réception de cette lettre recommandée.

A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal sera établi pour consigner la position de la commission de conciliation.

Si le différend est considéré, d'accord entre les parties signataires, comme dépassant le cadre régional, il sera soumis à la commission nationale d'interprétation de la convention qui siègera dans ce cas comme commission nationale de conciliation.

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation concertée de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de vingt jours francs au cours duquel les parties s'efforceront de rechercher une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception par l'organisation syndicale patronale de la lettre recommandée demandant la convocation de la commission de conciliation.

Article 29

Avantages acquis

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

Annexes

Classification

Avenant n° 6 du 5 juillet 2007

(Voir la convention collective «Matériaux de construction : ouvriers»)

Salaires

Avenant n° 3 du 22 octobre 2003

(Étendu par arrêté du 6 février 2004, JO 19 février 2004)

Article premier

En application de l'article 8 de la convention collective des cadres, le barème des salaires minimaux conventionnels est établi comme suit :

Barème applicable à compter du 1^{er} novembre 2003

Cadres

Vp. : 4,71 €

Niveau	Coef.	Salaires minimaux conventionnels
		€
Niv. VI	350	1 648,50
	380	1 789,80
	410	1 931,10
Niv. VII	450	2 119,50
	490	2 307,90
	550	2 590,50
Niv. VIII	600	2 826,00
	650	3 061,50
Niv. IX	680	3 202,80
	750	3 522,50

	750	3 532,50
--	-----	----------

Article 2

Date d'application

La grille des salaires minimaux conventionnels prend effet à compter du 1^{er} novembre 2003.

Article 3

Dépôt - Extension

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Avenant n° 4 du 19 décembre 2006

(Étendu par arr. 22 juin 2007, JO 5 juill., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1^{er} janv. 2007)

Préambule

Il est préalablement constaté :

- que les systèmes de rémunération des entreprises de la branche du négoce des matériaux de construction sont aujourd'hui fortement diversifiés,
- qu'une approche mensuelle des minima est limitée, ce qui rend nécessaire la mise en œuvre d'une rémunération annualisée.

Prenant en compte les attentes sociales des salariés et les contraintes économiques des entreprises, les partenaires sociaux conviennent en conséquence d'une nécessaire approche renouvelée du système revalorisant l'ensemble de la grille par l'instauration d'une rémunération minimale annuelle garantie :

- qui prenne en compte la totalité des rémunérations effectivement versées par l'entreprise,
- qui permette des comparaisons pertinentes au sein de la profession.

Il est précisé que la prime de vacances est maintenue et prise en compte dans la rémunération minimale annuelle garantie.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres de la branche du négoce des matériaux de construction.

Article 2
Instauration d'une rémunération minimale annuelle garantie de branche
(RMAG)

(Voir l'article 8 des dispositions générales de la convention)

Article 3
Maintien du principe de versement de la prime de vacances

Les parties signataires rappellent que le versement de la prime conventionnelle de vacances, égale à 20 % du salaire de base réel du mois de mai, tel que prévu à l'article 22 de la CCN «cadres» est maintenu.

Article 4
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tard le 1^{er} janvier 2007.

Article 5
Commission nationale de suivi

Afin de veiller à la bonne application du présent accord, les parties signataires décident de créer une commission nationale de suivi composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés,
- autant de représentants patronaux.

Cette commission aura pour vocation notamment :

- l'élaboration d'un guide d'application du présent accord,
- l'éventuelle saisine de la commission d'interprétation, visée à l'article 25 des CCN, en cas de difficulté constatée dans la mise en œuvre du présent dispositif.

Article 6
Révision, dénonciation

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.

Article 7
Adhésion

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.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

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.

Barème applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} janvier 2007

Cadres

VP = 5,42

Niveau	Coef.	Rémunération minimale annuelle garantie (RAG) €
Niv. VI	350	23144,00
	380	25128,00
Niv. VII	410	27111,00
	450	29756,00
	490	32401,00
Niv. VIII	550	36369,00
	600	39675,00
	650	42981,00
Niv. IX	680	44965,00
	750	49503,00

750	49593,00
-----	----------

Avenant n° 5 du 5 juillet 2007

(Étendu par arr. 19 déc. 2007, JO 26 déc.)

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minima est applicable aux salariés 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 1^{er} juillet 2007

VP = 5,53

Niveau	Coef.	Rémunération minimale annuelle garantie (RAG) €
Niv. VI	350	23 613,10
	380	25 637,08
Niv. VII	410	27 661,06
	450	30 359,70
	490	33 058,34
Niv. VIII	550	37 106,30
	600	40 479,60

	650	43 852,90
Niv. IX	680	45 876,88
	750	50 599,50

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet de l'année en cours.

Article 3

Révision, dénonciation

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.

Article 4

Adhésion

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.

Article 5

Force obligatoire de l'accord

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° 6 du 7 mai 2008

(Étendu par arr. 21 oct. 2008, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} juin 2008)

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minima est applicable aux salariés 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 1^{er}
juin 2008**

VP = 5,67

Niveau	Coef.	Rémunération minimale annuelle garantie (RAG) €
Niv. VI	350	24 210,90
	380	26 286,12
Niv. VII	410	28 361,34
	450	31 128,30
	490	33 895,26
Niv. VIII	550	38 045,70
	600	41 504,40
	650	44 963,10
Niv. IX	680	47 038,32
	750	51 880,50

Article 2
Entrée en vigueur-dépôt-extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juin de l'année en cours.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 3

Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du mois de septembre de l'année en cours pour réexaminer la présente grille de minima conventionnels.

Article 4

Révision, dénonciation

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.

Article 5

Adhésion

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.

Article 6

Force obligatoire de l'accord

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° 7 du 18 septembre 2008

(Étendu par arr. 14 janv. 2009, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} oct. 2008)

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minima est applicable aux salariés 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 1^{er} octobre 2008

VP = 5,72

Niveau	Coef.	Rémunération minimale annuelle garantie (RAG)
		€
Niv. VI	350	24 424,40 €
	380	26 517,92 €
Niv. VII	410	28 611,44 €
	450	31 402,80 €
	490	34 194,16 €
Niv. VIII	550	38 381,20 €
	600	41 870,40 €
	650	45 359,60 €
Niv. IX	680	47 453,12 €
	750	52 338,00 €

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

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

Article 3

Entrée en vigueur-dépôt-extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} octobre de l'année en cours.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 4

Révision, dénonciation

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.

Article 5

Adhésion

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.

Article 6

Force obligatoire de l'accord

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° 8 du 13 octobre 2009

(Étendu par arr. 1^{er} mars 2010, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2009)

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minima est applicable aux salariés (es) 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 1^{er} octobre 2009

VP = 5,78

Niveau	Coef.	Rémunération minimale annuelle garantie (RAG)
		€
Niv. VI	350	24 680,60 €
	380	26 796,08 €
Niv. VII	410	28 911,56 €
	450	31 732,20 €
	490	34 552,84€
Niv. VIII	550	38 783,80 €
	600	42 309,60 €
	650	45 835,40 €
Niv. IX	680	47 950,88 €
	750	52 887 €

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

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

Article 3

Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent, dans le cadre du présent avenant, de se revoir au plus tard le 1^{er} décembre 2010 pour l'ouverture de négociations salariales.

Article 4

Entrée en vigueur-dépôt-extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2009.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 5

Révision, dénonciation

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.

Article 6

Adhésion

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.

Article 7

Force obligatoire de l'accord

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° 9 du 15 décembre 2010

(Étendu par arr. 11 avr. 2011, JO, 19 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011)

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minima est applicable aux salariés (es) 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 1^{er}
janvier 2011**
(montants en €)

VPA = 71,7153 €

Niveau	Coef.	Rémunération minimale annuelle garantie (RAG) en €
Niv. VI	350	25 100,36 €
	380	27 251,81 €
Niv. VII	410	29 403,27 €
	450	32 271,89 €
	490	35 140,50 €
Niv. VIII	550	39 443,42 €
	600	43 029,18 €
	650	46 614,95 €
Niv. IX	680	48 766,40 €
	750	53 786,48 €

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes, et le cas

échéant, définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

Article 3

Entrée en vigueur-dépôt-extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 5

Révision, dénonciation

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.

Article 6

Adhésion

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.

Article 7

Force obligatoire de l'accord

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.

Textes complémentaires

Durée du travail

(Se reporter à l'accord du 20 avril 1982 relatif à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail et à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures dans la convention collective nationale des ouvriers)

Formation professionnelle

(Se reporter à la convention collective nationale des ouvriers)

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

(Se reporter à la convention collective nationale des ouvriers)

Égalité professionnelle et diversité sociale

(Se reporter à la convention collective nationale des ouvriers)

Emploi et travail des seniors

(Se reporter à la convention collective nationale des ouvriers)

Commission paritaire de validation des accords d'entreprises

(Se reporter à la convention collective nationale des ouvriers)