

IDCC 1606

Brochure 3232

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/](https://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 23/11/2025

Bricolage (vente au détail en libre-service)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991	5
Article 1er - Objet et champ d'application professionnel et territorial	5
Modalités d'application	5
Article 3 - Liberté d'opinion. Droit syndical	7
Article 4 - Délégués du personnel	8
Article 5 - Comité d'entreprise ou d'établissement, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	9
Article 5	9
A. Comité d'entreprise	9
Article 5.8 - B. CHSCT	10
Emploi et exécution du contrat de travail	10
Article 7 - Suspension du contrat de travail	17
Article 7	17
Article 8 - Service national	19
Article 9 - Rupture du contrat de travail	19
Article 9	19
Article 10 - Apprentissage. Formation professionnelle. Formation permanente	21
Article 10	21
Article 11 - Prévoyance	21
Textes Attachés	23
Accord du 3 mai 1989 relatif aux travaux de comptage et inventaires	23
Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	23
Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	24
Rappel de définitions - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	26
Classifications des employés Convention collective nationale du 30 septembre 1991	26
Rémunérations applicables aux cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	35
Accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel	35
Annexe relative au temps partiel, accord du 29 juin 1993	38
Accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT	39
Accord du 22 janvier 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle "Vendeur qualifié" dans le bricolage	48
Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du bricolage Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	64
Adhésion par lettre du 11 février 2009 de la CSFV CFTC à la convention	64
Avenant du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial	65
Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement	65
Accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	66
Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche	69
Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux	73
Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	74
Accord du 1er septembre 2017 relatif à la création de CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »	75
Accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux	76
Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance	77
Accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	79
Avenant n° 2 du 16 janvier 2019 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche	80
Accord du 31 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	81
Avenant du 7 novembre 2019 relatif à la modification de l'article 6.7 de la convention collective	83
Accord du 6 octobre 2020 relatif au contrat à durée déterminée	84
Accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (« Pro-A »)	84
Avenant du 6 octobre 2020 relatif au contingent d'heures supplémentaires	88
Accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	88
Accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle	89
Accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle	91
Avenant n° 3 du 6 octobre 2020 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement	98

<i>Dénonciation par lettre du 15 décembre 2020 de la FMB d'accords et d'avenants</i>	99
<i>Accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance</i>	99
<i>Avenant n° 1 du 1er juillet 2021 à l'accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance</i>	99
<i>Avenant n° 1 du 14 septembre 2021 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle</i>	99
<i>Avenant n° 1 du 14 septembre 2021 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)</i>	101
<i>Accord du 15 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations</i>	102
<i>Avenant n° 2 du 14 juin 2022 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)</i>	107
<i>Avenant du 20 juillet 2022 à l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail</i>	110
<i>Accord du 8 décembre 2023 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap</i>	111
<i>Avenant du 13 février 2024 relatif aux modifications de l'article 6.7 « Congés pour événements familiaux » et de l'article 7.6 « Absence pour soigner un enfant malade » de la convention collective</i>	115
<i>Avenant du 13 février 2024 à l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail</i>	116
<i>Avenant n° 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance</i>	118
<i>Avenant n° 3 du 4 septembre 2025 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)</i>	119
Textes Salaires	125
<i>Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires</i>	125
<i>Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires</i>	126
<i>Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux</i>	127
<i>Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009</i>	128
<i>Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009</i>	129
<i>Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011</i>	129
<i>Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012</i>	130
<i>Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013</i>	131
<i>Accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016</i>	133
<i>Accord professionnel du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels</i>	134
<i>Accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels</i>	135
<i>Avenant n° 1 du 31 janvier 2022 à l'accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2022</i>	136
<i>Accord du 12 octobre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels</i>	137
<i>Accord du 11 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels</i>	138
<i>Accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels</i>	140
<i>Avenant du 31 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels</i>	141
Textes Extensions	143
<i>ARRETE du 27 avril 1992</i>	143
<i>ARRETE du 21 juillet 1992</i>	143
<i>ARRETE du 15 octobre 1992</i>	143
<i>ARRETE du 7 décembre 1993</i>	143
<i>ARRETE du 10 février 1994</i>	143
<i>ARRETE du 10 février 1994</i>	143
<i>ARRETE du 25 juillet 1994</i>	144
<i>ARRETE du 11 octobre 1995</i>	144
<i>ARRETE du 15 janvier 1996</i>	145
<i>ARRETE du 10 avril 1996</i>	145
<i>ARRETE du 28 juin 1996</i>	145
<i>ARRETE du 14 février 1997</i>	146
<i>ARRETE du 18 février 1998</i>	146
<i>ARRETE du 4 janvier 1999</i>	146
<i>ARRETE du 4 juin 1999</i>	146
<i>ARRETE du 27 décembre 2000</i>	147
<i>ARRETE du 8 avril 2003</i>	148
<i>ARRETE du 3 octobre 2003</i>	148
<i>ARRETE du 2 décembre 2003</i>	149
<i>ARRETE du 11 mai 2004</i>	149
<i>ARRETE du 4 avril 2005</i>	149
<i>ARRETE du 28 juin 2005</i>	149
<i>ARRETE du 11 janvier 2006</i>	150

ARRETE du 12 juillet 2006	150
ARRETE du 17 octobre 2006	150
ARRETE du 13 février 2007	151
Textes parus au JORF	153
Arrêté du 29 mai 2019	153
Arrêté du 15 juillet 2019	153
Arrêté du 23 décembre 2019	153
Arrêté du 7 avril 2020	154
Arrêté du 2 novembre 2020	154
Arrêté du 2 avril 2021	155
Arrêté du 2 avril 2021	155
Arrêté du 23 juillet 2021	156
Arrêté du 17 septembre 2021	156

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU BRICOLAGE VENTE AU DÉTAIL EN LIBRE-SERVICE DU 30 SEPTEMBRE 1991

Signataires	
Patrons signataires	FFB ;
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des crememcos et des servecis UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Boanlget Cedex, par l'ttete du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13). La fédération des stndyacis commerce, severics et frcoe de vtnee CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lertte du 11 février 2009 (BO n° 2009-11)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Nota : À cmtoepr de l'entrée en vgeueur de l'accord du 31 javeinr 2019 (à cpmeotr du 1er février 2019), les références aux rôles ou msoniiss de la coimmsison piitarrae naotanile au sien de la présente ctooinvenn ctevollice et de ses aeenxns snot remplacées par la référence à la CPPNI. (article 4 de l'accord du 31 jienvar 2019 - BCOC 2019-16)

Article 1er - Objet et champ d'application professionnel et territorial

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

La présente cneitnvoon réglera les rotparps entre, d'une prat :

les eenperstrs ayant une sarfcue mnlilmae de 400 mètres carrés, dnnot l'activité se caractérise par la vetne au détail en libre-service assisté d'articles de birlcogae (code APE 52.4/ P) et possédant dnas lreus ptions de vente, au minmium et obligatoirement, les six royans sitaunvs :

- bois et découpe ;
- outillage ;
- quincaillerie ;
- électricité ;
- peinture ;
- décoration,

et, d'autre part, l'ensemble des salariés des eespeirrtns concernées.

Cette cntnevooin et cnuchae de ses aenexns s'appliqueront également au pensnoel ardststiniamif des sièges sioaux dcnmeerett concernés par la gesiote de cttee activité (de même qu'au psrrenoel trvaianlalt dnas les entrepôts).

Elle a voticaon à s'appliquer à l'ensemble des erirseentps ci-dessus définies se siutant sur le trriiotere national. A cmpteor du 1^{er} janvier 2011, elle s'applique aux départements d'outre-mer.

Les pairtes siatiangres ne s'opposent pas à ce que cette cnvnitooen puisse, par extension, s'appliquer à d'autres eeiitnrersps possédant les mêmes caractéristiques (surface et nmrbœ de roayns minimum), siot à tirte volontaire, siot dnas le cdare des aierlts L. 133-8 et stāvunvs du cdœ du travail.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Article 2.1 - Durée

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La présente cteviionnon est ccunloe puor une durée indéterminée à ctpmeor de sa signature, suaf en cas de révision ou de dénonciation prévues par les alinéas ci-dessous.

Article 2.2 - Entrée en vigueur de la convention

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Conformément à la législation en vigueur, la présente ceoioivntnn ne puet être l'occasion d'une réduction des aevgatans ilndeuidis auicqs dnas l'entreprise.

Par contre, les aavatgnes ruonnces par la présente cnioivntnoen ne ponrorit en aucn cas s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même oebjt par craienets entreprises, du fiat de cnnenitovos citvelecols ou acodrcs cfloeilts antérieurs, mias se surtsuoibnet à cuex mions anvataegux etisxants et de même nature.

C'est ainsi que trois cas d'application peevunt se présenter :

- il n'existe pas d'accord d'entreprise antérieur : dnas ce cas, c'est la cotonevinn ccvotielie qui s'applique ;

- un aorccd d'entreprise prévoit dnas un aiclrtœ des atvgenaas inférieurs à cuex définis par le ttxœ covnoenntenil : dnas ce cas, c'est la contoevinn qui s'applique ;

- un arcocd d'entreprise prévoit dnas un airtlœ des aeaagnvts supérieurs à cuex définis par le texte cnooinntnevel : dnas ce cas, c'est cet accrod qui s'applique.

Des accodrs d'entreprise prunroot atepdar la présente convention, ou cetaneris dispositions, aux ciotdnoinvs particulières de l'entreprise, snas puor auantt être inférieurs au statut golabl miminal conventionnel.

Article 2.3 - Dénonciation. Révision. Négociation

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

(Modifié par aavennt du 29 jiuin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JROF 16 décembre 1993)

2.3.1. Dénonciation

Chaque priate sgritniaae puet dénoncer la présente convention. Ctete dénonciation ne puet toeoiftus ienvtiernr que 1 an après l'entrée en veiuigur de la cvonetnoin et de ses annexes.

Les modalités de ctete dénonciation snot les setnavuis :

- la parite qui prned l'initiative de la dénonciation dvrea en iefmronr les auters petrais sireiaantgs par l'terte recommandée aevc accusé de réception ; à cttee l'trete deovnrœ être jinoets les maiofindocits proposées ;

- cette dénonciation pernrda eefft 3 mios après réception de cette dmedane ;

- la dénonciation d'une loi à dépôt auprès de la direction départementale du travail de Puy-de-Dôme et au secrétariat du comité de concertation des prud'hommes ; dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation, des négociations doivent s'engager entre les parties signataires de la convention.

À l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la prise d'effet de la dénonciation, la présente convention cessera de produire ses effets, sauf cas contraire négocié par les parties.

2.3.2. Révision

Chaque partie s'engageant à demander une révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions doivent s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

2.3.3. Négociation sur les salaires et les classifications

Conformément à la législation en vigueur, l'ensemble des organisations représentatives se réuniront :

- au moins une fois par an pour négocier sur les salaires (après examen d'un rapport émanant de la partie patronale). Cette négociation traite de l'évolution économique et de la situation de l'ensemble de la branche, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs annuels moyennés par catégories professionnelles et par sexe, au regard des structures hiérarchiques ;

- une fois tous les 5 ans au moins, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 2.4 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1^{er} févr. 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2.4.1 Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :
- un collège salariés comprenant au minimum 4 représentants de chacune des catégories professionnelles de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective (salariés appartenant à des entreprises régionales ou nationales de champ d'application de la convention collective permanente) ;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

L'existence de cette commission, ses missions et les coordonnées des organisations représentatives la composant est mentionnée dans les entreprises.

Article 2.4.2(1) Fonctionnement

Elle se réunit au moins trois fois par an et plus selon les besoins.

Le calendrier des réunions de négociation et leur objet sont fixés en fin d'année pour l'exercice suivant. L'ordre du jour des réunions est déterminé par les membres de la commission à la précédente réunion et les convocations sont adressées par courrier, ou courrier numérique, au moins 2 semaines avant la date de réunion. Les documents relatifs à la négociation ou à l'interprétation sont joints à la convocation ou envoyés dans un délai raisonnable, si possible 1 semaine au plus avant la réunion, permettant aux membres d'en prendre pleine connaissance.

Les décisions de la CNPPI sont prises selon les règles applicables en vigueur relatives à la validité des décisions collectives de branche supérieures d'extension.

La commission est présidée alternativement, par période

de six mois (les années paires par un représentant des employeurs, les années impaires par un représentant des salariés), par un représentant des employeurs et un représentant des salariés des entreprises désigné conjointement à la majorité du collège concerné, à la fin de chaque année pour l'année à venir. La présidence a pour rôle d'animer les débats, de fixer l'ordre du jour et l'ordre du jour. Elle élabore les propositions et les décisions avec le secrétariat, dans le respect des principes et décisions exprimés par la commission.

Le secrétariat est tenu par le syndicat FMB, fédération des métiers de bricolage et d'aménagement de la maison, situé 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris (adresse mail : cppi@fmbricolage.org) où se situe son siège.

Les réunions occasionnelles par ces réunions pour les salariés des entreprises représentatives est prévu dans l'accord de branche du 18 mars 2010 et ses avenants. Toutefois, la prise en compte de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche appartient aux entreprises de moins de 50 salariés se fera par l'association de gestion des fonds paritaires (AGFPN) conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail et à son décret d'application n° 2017-1818 du 28 décembre 2017.

Article 2.4.3(2)

Protection des représentants des salariés

Les entreprises doivent garantir que les représentants des entreprises représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises régionales de champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la CNPPI et des commissions paritaires de la branche (CPNEFP, CPNC) bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Pour la création de la CPPNI, chaque entreprise syndiquée représentative enverra au secrétariat la liste des personnes mandatées pour la représenter au sein des différentes commissions paritaires de la branche.

Article 2.4.4 Missions

a) Missions générales

Conformément aux dispositions législatives, la commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et à leurs salariés vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle se réunit en vue de la négociation et de la conclusion de conventions ou d'accords de branche sur les thèmes de négociation mentionnés prévus par le code du travail.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi, c'est-à-dire relatives aux thèmes de travail (durée et aménagement du temps de travail, repos quotidien, jours fériés, congés, temps d'épargne-temps) en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport comprend des données agrégées et non des données par entreprises. Le projet de rapport sera élaboré par le secrétariat de la CNPPI et validé par la commission.

Pour ce faire, les entreprises envoient dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche du bricolage les données nécessaires à la mise en œuvre des accords collectifs d'entreprise relatifs aux thèmes ci-dessus, selon les modalités suivantes :
- les données collectives d'entreprise doivent être adressées par les employeurs, dans les 3 mois de leur signature, par voie postale, à l'attention de la commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche du bricolage c/o

FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris, ou par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@fmbricolage.org ;

?? les représentants trimestriels une version signée et une version anonymisée sous réserve de l'accord, avec dans les deux cas la qualité des signataires ainsi que leur mandat. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour adresser les lettres avec la commission ;

?? la commission pourra négocier et d'interprétation de la demande devra assurer réception des accords conclus par voie numérique, ou à défaut, par voie postale dans les délais qui suivent.

b) Mission d'interprétation

Quand elle examine les attributions de la commission d'interprétation elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La commission peut être saisie par des entreprises, des instances, des syndicats ou des salariés de la branche. Elle peut aussi rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de la branche.

Elle doit être saisie sous forme de lettre recommandée avec avis de réception adressé au secrétariat de la commission. La saisie peut être complète et valablement accompagnée de l'objet de la demande, du ou des textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée et une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

La commission ainsi saisie doit se réunir sur convocation de son (sa) président(e) sa présidence et prendre position dans les 6 semaines de sa saisine valide.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à son sujet un différend dans lequel son intérêt est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige sont invitées par la commission et éventuellement contradictoirement. Les parties peuvent être assistées de toute personne de leur choix. Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion d'interprétation n'empêche pas la commission de statuer.

La commission statue sur-le-champ et peut alors rendre un avis selon les règles prévues en vue de la validité des accords collectifs de branche d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les délais précisés ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation et elle établira alors un procès-verbal de désaccord faisant état de la situation de cause soumise sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties.

(1) Arrêté étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valuer conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

(2) Arrêté étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valuer conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

Article 2.5 - Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Elle a pour mission de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui n'auraient pu être réglés directement au sein de l'entreprise concernée et qui pourraient intervenir à l'occasion de l'application de la présente convention collective, de

ses annexes ou de ses avenants.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission qui est assuré par la fédération des main-d'œuvre de base et de l'aménagement de la mosane (FMB), 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

La saisine peut être complète et valablement accompagnée de l'objet de la demande, des pièces nécessaires à son examen et d'une explication succincte du litige et des éventuelles propositions faites.

Elle devra se réunir dans les 6 semaines qui suivent la date de convocation.

La commission sera présidée alternativement, pour une durée de 1 an, par un représentant de la délégation syndicale ou par l'employeur, (les années impaires par un représentant des employeurs, les années paires par un représentant des salariés), désigné en fin d'année pour l'année à venir.

Elle est composée de deux collèges :

?? un collège salariés comprenant au minimum 2 représentants de chacune des catégories professionnelles de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective ;

?? un collège employeurs comprenant un même nombre de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des catégories professionnelles intéressées pour siéger et prendre position. Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à son sujet un différend dans lequel son intérêt est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige sont invitées par la commission et éventuellement contradictoirement. Les parties peuvent être assistées de toute personne de leur choix. Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion de la commission n'empêche pas la commission de statuer.

La commission statue sur-le-champ.

La commission rend un avis selon les règles prévues en vue de la validité des accords collectifs de branche d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les délais précisés ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis et elle établira alors un procès-verbal de désaccord faisant état de la situation de cause soumise sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties.

Il ne pourra en aucun cas s'agir d'un premier échelon de juridiction.

Article 3 - Liberté d'opinion. Droit syndical

En vigueur étendu en date du 15 juin 1988

3.1. Liberté d'opinion

(Modifié par l'avenant n° 1 du 15 juin 1988 étendu par arrêté du 13 mars 1992 JROF 26 mars 1992)

Les parties conviennent que la liberté d'opinion, la liberté syndicale ainsi que le droit pour chacun d'adhérer ou non à une organisation syndicale de son choix.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution et la législation en vigueur.

Le fait d'exercer des responsabilités syndicales ne peut être préjudiciable à la position du salarié.

3.2. Exercice de droits syndicaux et associations

Des aisuntotarios d'absence srenot accordées :

a) Aux salariés devnat asseistr aux réunions stutaeirats des
ornionitgsaas snalcydies de la présente convention, sur
présentation d'une covtcoaooin écrite émanant de celles-ci, avec
un préavis mmnuim de 15 jours.

Le tmeps de traival passé ne srea pas rémunéré, le ttoal de ces
asecbnes ne prruoa excéder dnas une même année et puor un
même salarié le mmuaxim de 8 jours.

b) Aux salariés ppincitraat à des comiimsosns pieaarirts de la
profession, dnas la ltimie d'un nbrome de pnooesrs fixé en
aocrd avec les otgaaonniirs saeidcylns signataires. Dnas ce cas,
le tmeps de tvaaril passé srea rémunéré par l'employeur sur
présentation des juscitifiatfs à cnercnuorce d'un mnonatt
mmuixam fixé alneuneemlnt enre les pitreas signataires.

c) Aux salariés mmebers d'une atsisaooin déclarée (loi de 1901)
ou d'une mutuelle, désignés cmmoe représentants de ctete
aicoiaostsn ou de cette muutllee puor siéger dnas une instance,
canivutltose ou non, instituée par une disispotoin législative ou
réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat (à l'échelon
national, régional ou départemental).

Le tmeps de traavil passé ne srea pas rémunéré, la durée de ce
congé de représentation ne prruoa dépasser 9 juuos olerauvbs par
an, éventuellement pirs en demi-journées.

d) Aux salariés appelés à siéger, en vertu d'un madnat personnel,
dnas les omirgsaens olifecfis tles que les cmionmsisos régionales
d'emploi par exemple. Dnas ce cas, le tmeps de tariavl passé ne
srea pas rémunéré.

e) Aux salariés iisvnets de la mioassin de csleilneur du salarié.
Dnas les établissements d'au mnios 11 salariés, etnant dnas le
champ d'application conventionnel, ces aecnbess ne prnuorot pas
excéder 15 heuers par mois.

Le tepms passé hros de son epritrrese par le clsileoenr puor
aliocpmcr sa mission, assimilé à du tvaaril effectif, est rémunéré
par son emoelpuyr qui est remboursé par l'Etat solen les
modalités suavnetis :

- les emreuylpos snot remboursés meemnselunlet des salaires,
agaeavnts et cahegrs sclleoais au vu d'une dnmdeae qu'ils
établissent contresignée par le cniloelrs salarié accompagnée
d'une coipe du btltiuen de slaaire et des asaottietnts des salariés
bénéficiaires de l'assistance.

f) Aux salariés paitrpncait à des seagts ou ssensois ecemexvulnist
consacrés à l'éducation ouvrière ou à la fforaomin syndicale,
conformément aux conindtios prévues par la législation en
vigueur.

Aucune des abneescs énumérées ci-dessus ne puet aivor
d'incidence sur la détermination du dorit aux congés. Par ailleurs,
aucnue de ces aseebcns ne puet être imputée sur les congés
payés (à mnios que ces aecbess ne srvenineunt pnnadet les
congés payés des intéressés).

3.2 bis. Fnocnits prud'homales

Les eleyopmrus adhérant à la présente ctnivoeonn snot tneus de
lesair aux crsinlloees prud'homaux salariés le temps nécessaire
à l'exercice de luer fonction.

L'exercice des fncitoons penndat le temps de tavairl n'entraîne,
puor les conseillers, aunuce douiitnmn de salaire.

Les aebcsens des coliesrents prud'homaux ne penvuet aivor
d'incidence sur la détermination du dorit aux congés. Par ailleurs,
aunuce de ces abcsnees ne puet être imputée sur les congés
payés, à monis que ces aecbnes ne snevruientnt pdnneat les
congés payés des intéressés.

3.2 ter. Dirot d'expression. - Négociation annleule obligatoire

Le droit d'expression des salariés et la négociation anneulle

Article 4 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

4.1. Etnoceils

Dans les établissements anyat aitntet le sieul légal d'effectifs,
l'employeur dvrea déclencher une fios par an des élections.

Le sitrucn arua leiu pdaennt les hueres de taiarvl et le tmeps
passé n'entraînera pas de doimiutnn de la rémunération.

a)Electorat (conformément à l'article L. 423-7 du cdoe du travail)

Sont électeurs : les salariés âgés de 16 ans accomplis, trailvlnaat
dpiues 3 mios au mnios dnas l'entreprise et n'ayant eocrnue
aucune des cmntoinadnas prévues par le cdoe électoral ;

b) Conditions d'éligibilité (conformément à l'article L. 423-8 du
cdoe du travail) :

Sont éligibles : les électeurs âgés de 18 ans amccplois et
trlaavlnaat dnas l'entreprise dipeus un an au moins.

Ne snot pas éligibles : l'employeur, son conjoint, ses ascendants,
ses descendants, ses frères, ses serous et alliés aux mêmes
degrés.

4.2. Missonis

Les délégués du prnroneel ont puor msisoen de présenter aux
eolmurpys ttoues les réclamations iduinideellvs ou cloetlvices
relietvas aux sriaaels à l'application du cdoe du tiraval et des
aterus lios et règlements cnoencant la percotoitn sociale,
l'hygiène et la sécurité ainsi que des ceotnoivns et aocrdcs
cietfoclls de taiavrl aplcleipabs dnas l'entreprise.

Ils snot habilités à saisir, le cas échéant, l'inspecteur du tiraavl
des paltines et otavironebs ritleveas à l'application des
prportsiiecnis légales et réglementaires dnot ce foacrninote diot
aresusr le contrôle.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du penonrsel
ont le puoiovr de srutmoete à l'employeur tuote siouggets
nndeat à l'amélioration de la mcarhe de l'entreprise et de
l'organisation générale de l'entreprise et d'assurer, cimneejonont
avec l'employeur, le ftnnoecinomnt des intustionits scoleais de
l'établissement.

En l'absence de CCHST dnas les eitrpsrnees de puls de ctquinane
salariés, les délégués du psreenonl rlnisempset les msinioos
attribuées au CSCHT dnas les coioindtns prévues par la loi.

4.3. Réception par le cehf d'entreprise

Les délégués snot reçus colceetnvmelt par le cehf
d'établissement ou ses représentants au mions une fios par mois.
En ourte et en cas d'urgence, ils pnevuet être reçus par
l'employeur, à luer demande.

Il est prévu que les délégués devinot rreetme au cehf
d'établissement, 2 juors aavnt la dtae de la réception, une ntoe
écrite eosnpxat l'objet de luer demande.

Cette ntoe diot être tarcrinste par le cehf d'établissement sur un
rtgriese où srea mentionnée, dnas un délai ne dépassant pas 6
jours, la réponse qui y srea faite.

4.4. Rôle des délégués suppléants

La loi prévoit l'intervention des suppléants puor le reamnpelmet
définitif des tiritlaeus qui cesnset d'exercer luer maadnt panndet
son corus et puor luer rlenmcmpeat terimpaore en cas
d'absence momentanée.

L'article L. 424-4 reconnaît au délégué suppléant le driot

d'assister aux réunions des délégués tuiailters aevc l'employeur.

4.5. Hreus de délégation

Chaque délégué du ponsrenel tailtrue dospsie de 15 hereus mlsleuenes puor l'exercice de sa mission, ces hereus snot prsies individuellement. Le tpems passé par les délégués du personnel, qu'ils sienot taltuireis ou suppléants, aux réunions aevc l'employeur est payé comme tpmes de tavrail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des titulaires.

4.6. Compétence

Les délégués élus au niaevu d'un établissement n'ont compétence que puor les qsneituos ccnarneot cet établissement.

4.7. Petoritcon des délégués

L'exercice de la fcnooitn de délégué ne puet être une etvrnae à l'avancement ou à la promptoin professionnelle, en outre, l'exercice du mnaadt de délégué du pornseent srea régi par les lios et règlements en vigueur.

Article 5 - Comité d'entreprise ou d'établissement, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 5

A. Comité d'entreprise

Article 5.1 - Elections

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Dans les établissements ayant atitent le suiel légal d'effectifs, l'employeur devra déclencher tuos les 2 ans des élections.

Le sturcin arua leiu paendnt les heuers de tairval et le temps passé n'entraînera pas de dmtiouiinn de la rémunération.

a)Electorat (conformément à l'art. L. 433-4 du cdoe du travail).

Sont électeurs : les salariés âgés de 16 ans accomplis, tlarnlvaait diupes 3 mios au minus dnas l'entreprise et n'ayant eruoncu aucune des cntndnmiaooas prévues par le cdoe électoral.

b) Conditions d'éligibilité (conformément à l'art. L. 433-5 du cdoe du travail).

Sont éligibles : les électeurs âgés de 18 ans apoiccmils tiallnvraat dnas l'entreprise deiups 1 an au moins.

Ne snot pas éligibles : l'employeur, son conjoint, ses ascendants, ses descendants, ses frères, ses serous et alliés aux mêmes degrés.

Article 5.2 - Mission (du CE ou du CHSCT)

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Le comité d'entreprise ou d'établissement est nmtnaoemt informé et consulté avnat tuote décision intéressant la mhcrae générale de l'entreprise, c'est-à-dire sa gestion, son oiigaosrtan et sa soitatuin financière.

Il est également informé et consulté en cas d'introduction de nevloeus tooehenlgcis dnas l'entreprise ou dnas l'établissement sptleceiubss d'avoir des répercussions sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la firooatmn ou les cidiotnns de tvriaal du personnel.

Il diot être informé et consulté de façon régulière sur l'emploi, les ciotondins de tiaavrl et la durée du travail, la fiotmroan cnoniute

et l'emploi des handicapés.

Le comité puet fomruelr toetus obsivnetraos utiles sur la siiatotun économique et scailoe de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, suos la présidence du cehf d'entreprise ou de son représentant, aursse ou contrôle la gsteoin de teotus les activités sloieacs et ctulureles de l'entreprise. A ctete fin, il perçoit une cnitroibtoun auennlle qui ne purroa pas être inférieure à 0,30 % de la msase des serlaais brtus de l'entreprise ou de l'établissement, solen le cas, en auucn cas ctete cotnuirbiton ne prroua être inférieure au manontt résultant du cualcl prévu à l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

Conformément à la législation en vigueur, le cehf d'entreprise vsree au comité une snoutbeivn de ficetnnmeonnot (d'un mnoantt aunentl équivalent à 0,20 % de la mssae slarlaiae brute).

Ce mnatnot s'ajoute à la ctiuoniorbntn destinée aux activités sileaoacs et culturelles, suaf si l'employeur fiat déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou des mnyoes équivalents à 0,20 % de la msase sirallaae brute.

Article 5.3 - Réunions du comité

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Le comité se réunit une fios par mios sur ctoivanocon de son président, en outre, à la dmndaae de la majorité de ses membres, il puet se réunir une sncodee fois. L'ordre du juor est arrêté cojnniestmoett par le président et le secrétaire du comité.

Cet odrre du juor est communiqué aux meemrbs du comité au mions 3 jruos avnat la séance.

Chaque réunion du comité d'entreprise ou d'établissement fiat l'objet d'un procès-verbal rédigé par le secrétaire.

Article 5.4 - Rôle des membres suppléants

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La loi prévoit l'intervention des suppléants puor le remepacmnet définitif des ttuaeriils qui censest d'exercer luer mdnaat pnndaet son curos et puor luer remmeaplcnnet teroirpmae en cas d'absence momentanée.

L'article L. 433-1 du cdoe du trviaal reconnaît le dorit aux mberems suppléants d'assister aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement aevc viox consultative.

Article 5.5 - Heures de délégation

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Chaque mmrebe tiluatire du comité d'entreprise ou d'établissement dpssioe de 20 hurees meneleluss puor l'exercice de sa mossiin ; ces herues snot piesrs individuellement. Le tepms passé par les mreebms du comité d'entreprise ou d'établissement, qu'ils seiont tliuatiers ou suppléants, aux réunions aevc l'employeur, est payé cmome tepms de tivaral et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des titulaires.

Article 5.6 - Compétence des membres du comité d'entreprise ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Les mmeerbs élus au comité d'entreprise ou d'établissement n'ont de compétence que puor les qnoesutis reavlent de cttee epstrnree ou de cet établissement.

Article 5.7 - Protection des membres du comité d'entreprise ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'exercice de la foicnton des mmeerbs du comité d'entreprise ou d'établissement ne puet être une eravtne à l'avancement ou à la pitoomron professionnelle, en outre, l'exercice du madnat de mrbmee du comité d'entreprise ou d'établissement srea régi par

les lois et règlements en vigueur.

Article 5.8 - B. CHSCT

En vigueur étendu en date du 15 mai 1992

Les établissements sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Compte tenu de la nature des poudres présents dans les ateliers de bricolage, la sécurité est l'affaire de tous.

Dans ce cadre, les établissements enrôlent dans le cadre d'application de la présente convention par un bénéficiaire leurs salariés d'une manière permanente à assurer leur sécurité, celle de leur outil de travail, ainsi que celle des consommateurs, et visent à améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de la prévention :

- dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel, s'ils existent, sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

- dans les établissements occupant plus de 50 salariés et plus, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur ;

- dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficieront d'un statut de fonctionnaire dispensé par un organisme agréé choisi par les intéressés, d'une durée maximale de 3 ans renouvelable ;

- dans les établissements dont l'effectif est de plus de 200 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficieront d'un statut de fonctionnaire dispensé par un organisme agréé choisi par les intéressés, d'une durée maximale de 5 ans renouvelable.

La situation évoquée dans les dispositions précédentes ne peut être suivie qu'une fois par le même salarié, pour la durée de son mandat, son coût (stage et déplacement) est pris en charge par l'employeur et le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Emploi et exécution du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu en date du 15 juin 1988

6.1. Recrutement

(Modifié en dernier lieu par la loi du 29 juin 1993)

Le recrutement s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 311-2 du code du travail), la faculté pour les employeurs de recourir à toute époque au recrutement direct n'étant pas mise en cause.

Tout recrutement dans l'entreprise doit avoir lieu, avant le recrutement ou au plus tard avant la fin de la période d'essai, à une visite médicale obligatoire.

Le recrutement du salarié se concrétise lors de la conclusion d'un contrat de travail.

Ce contrat doit préciser :

- la durée de la période d'essai ;
- l'emploi ;
- le statut ;

- la classification ;
- la rémunération ;
- le salaire ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail.

Pour les salariés à temps partiel, le contrat de travail devra, en outre, préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, les périodes considérées comme hebdomadaire, et les conditions de répartition éventuelle de cette répartition (1).

Toute modification de caractère individuelle apportée au contrat de travail est notifiée par un document écrit remis à l'intéressé. Si la modification n'est pas acceptée par le salarié et qu'elle revêt un caractère substantiel, l'absence de tout accord entre les parties peut entraîner la rupture du contrat de travail de l'employeur.

Le recrutement, l'emploi, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, l'évaluation des salariés, ainsi que les éléments constituant la rémunération, doivent être établis selon des normes objectives et appliquées par l'employeur sans distinction de sexe, de situation de famille, de nationalité, de race, de religion, d'opinion politique ou d'appartenance syndicale.

En outre, lors du recrutement, il ne peut y avoir de discrimination en raison de l'état de santé ou d'un handicap.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

6.1bis. Bellin de page (1)

(Modifié par la loi du 15 mai 1992)

Le contrat de travail, obligatoire pour le salarié, doit préciser :

- le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement et le code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui dans la hiérarchie et le caractère ou le statut hiérarchique ;
- la convention collective applicable ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquelles la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui correspondent à une rémunération supplémentaire ;
- la nature et le montant des divers éléments s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération brute ;
- le montant des cotisations patronales sur la rémunération brute ;
- le montant de la cotisation sociale généralisée ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- les jours de congé et le montant de l'indemnité de congé payé ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date du paiement ;

- la metnoin innactit le salarié à cvseenorr le bitleuln snas ltmiaioitn de durée.

Lorsque les salariés eeercnxt une activité de représentation la nature et le mtnaont de la rémunération de ctete activité ne dvoinet pas feugrir sur le bileltun de paie.

(1) Alcrite étendu suos réserve de l'application de l'article R. 143-2 du cdoe du tariavl (arrêté du 13 mras 1992, art. 1er).

6.2. Période d'essai

Le cotrant de tvarail à durée indéterminée ne diveent définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée cmome siut :

- employés : 1 mios de travial eeffctif ;
- aegtns de maîtrise : 2 mios de trvaial eiftceff ;
- cedars : 3 mios de tairval effectif.

Durant cttee période d'essai, les praties pornrout se séparer snas préavis ni indemnité de domegmas et intérêts.

La période d'essai puet être eneleocnitmlexpnet renouvelée une fios et puor une durée au mxuaimm égale à la période initiale. En cas d'accord, le rnelneoeumvlet dvrea fraie l'objet d'un écrit etnre les duex parties. Le salarié arua la possibilité de reusefr ce renouvellement.

En cas de rptuure durant ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque srea observé, suaf cas de ftaue grave.

La durée de ce délai de prévenance réciproque srea de :

- 1 siaemne puor les employés ;
- puor les aegnts de maîtrise et les cadres, vior annexe.

6.3. Promotion

En cas de disponibilité ou de création de poste, l'employeur s'efforce de fraie apepl au prosenent employé dnas l'entreprise et possédant les compétences requises.

En cas de promotion, le salarié puet être sumois à une période pairorotbe dnot le délai est fixé enre les parties. Dnas le cas où cttee période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dnas son ancein potse ou dnas un eomlpi équivalent s'effectuera aux cnodontiis antérieures.

6.4. Durée du travail

(Modifié en direner luier par annveat du 29 jiun 1993)

Est considéré cmmoie tpems de tviaarl effectif, le tpems pnaendt leeuql le salarié taalvrile etfemcvfeneit puor l'entreprise, il en découle les dsoptoiinsis ci-après.

6.4.1. Durée légale

La durée du tiaravl efitceff est fixée, conformément à la loi, siot alceemuletnt à trente-neuf hueers par sanemie (169 par mois). La durée mixlmaae qoiineutdne du tiraval efietfcf de cquahe salarié ne puet excéder dix heures, suaf dérogaion spécifique.

La durée monenye hraboieddame du trvaail eeffctif calculée sur une période quleuoqcne de dzuoie smeieans consécutives ne puet être supérieure à 46 heures.

La durée du tvaarl d'une snameie à l'intérieur de cttee durée menoyne ne puet excéder 48 heures. Cependant, des dérogations pneuvet être accordées conformément aux aelctirs R. 212-2 et stuavins du cdoe du travail.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficiera de duex juors de rpoes hoibrdeaadme qui senort pirs par journée entière ou par demi-journées aevc oetbaigneoimlrt une journée complète.

Chaque eprisntree négociera des aménagements à la présente clusae puor tniier cpmote de ses spécificités techniques, économiques et sociales, puor que les juors de roeps hbdreodmiaie psuienst être pirs par rlnmeueot ou consécutifs dnas le reespt des doptinoissis légales en vigueur.

6.4.2. Heurs supplémentaires

Il est instauré un cnetigont d'heurs supplémentaires de 130 hereus par an et par salarié.

Les heuers supplémentaires etanrnt dnas ce cintnengot pneuvet être effectuées sur spilme ifitaomrnon de l'inspecteur du tviaarl et du comité d'entreprise ou d'établissement s'ils existent, ou à défaut des délégués du personnel.

Il puet être défini par aoccrd citloelcf suoims au dirot d'opposition que les hueers supplémentaires snot siot payées, siot récupérées en tmeps majoré, à la dendmae du salarié.

Les heerus supplémentaires effectuées au-delà de ce cengnotint dneieot être autorisées par l'inspecteur du traiaavl après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

6.4.3. Mouadilotn du tmeps de travail

Aux terems de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la durée hbdreodmiaae puet varier, à cttonioin que sur 1 an, ctete durée n'excède pas en mnyenoe la durée légale alcleute de 39 hurees par semaine.

Seules les hreeus effectuées au-delà de cttee durée mnyonee s'imputent sur le cogeinntnt d'heurs supplémentaires non seomsius à autorisation.

Les ciidtnonos d'application de cette mtdliuoaon snot prévues par un acorcd d'entreprise qui derva préciser :

- Les ranoiss économiques jiunftiast cette mltoadauiun ;
- Les leitims hraerios à l'intérieur deqlesuels la durée hmoraadebide est suplichtsee de virear ;
- Un cdlieanrer prévisionnel des périodes de moaltudoin ;
- Les procédures d'une révision éventuelle de ce calendrier.
- Les répercussions éventuelles sur les rémunérations (1).

En l'absence d'accord d'entreprise, la modtiluaon puet être une msie en oruvee au chiox soeln l'une des modalités svneauits :

- une hreue en puls ou en mnios par sinemae tutoe l'année ;
- duex hereus en puls ou en minos par saeimne sur une durée mlmixamae de dzoue smenaies consécutives ou non ;
- toris herues en puls ou en mnios par snimeae sur une durée mixaamle de hiut samneies consécutives ou non(2).

6.4.3bisDurée et onarogitasn du travail

Dans les eseertpinrs où il etxise une ou pseriuuls stocneis syndicales, représentatives des salariés, une négociation ptnraot sur la durée et sur l'organisation du tepms de traaiavl srea engagée cqhuae année.

6.4.4. Temps partiel

Sont considérés cmome salariés à tpems partiel, les salariés dnot la durée du tavairl est inférieure d'au mmois 1/5 à la durée du taivarl prévue à la présente convention.

Les salariés à tmeps ceolmpt de l'entreprise snot pieariiotrrs puor accéder au tpems partiel. De même puor les salariés à tmeps petiral qui seaurtiaheinot accéder au tmeps complet.

La période d'essai d'un salarié à tmeps paeitrl ne puet être d'une durée ceidlarane supérieure à cllee d'un salarié à tpems complet.

La rémunération d'un salarié à tpems pareitl est pntlprolonreioe à

la rémunération minimale d'un salarié qui, à galiauctfioin égale, occpue à tmepts cepmlot un elopmi équivalent dnas l'établissement.

Les heerus complémentaires prévues au cnaortt de taavril d'un salarié à tpepms partiel, au puls égales au tries du tmepts de base, ne pneeuvut aivor puor effet de preotr la durée headmaibdore de tiraavl de ce salarié, au naevu de clele prévue à la présente convention.

La rémunération des herues complémentaires n'est suosmie à aunuce majoration.

La durée journalière du taviarl des salariés à tmepts pertail ne porura être fractionnée puls de 2 fois.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L.212-8-4 du cdoe du tiaavril (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

(2) Alinéa elcxu de l'extension (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

6.5. Jorus fériés

(Modifié par avaaentt du 15 mai 1992)

Les jruos fériés légaux lorsqu'ils snot chômés ne pvenent dnnoer leiu à réduction de la rémunération. Auncue cidtonion d'ancienneté n'est requise.

Lorsqu'un juor férié chômé coïncide aevc un juor de repos, clea ne dnnoe pas leiu à récupération.

Les employés dnnot la journée ou demi-journée de roeps hbullitae coïncide aivc un juor férié fxie dnas la semaine, chômé dnas l'établissement, bénéficieront en ceiosmotnappn de cette coïncidence juor férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1/2 journée de roeps décalée, déterminée en arcocd aevc luer supérieur hiérarchique.

Lorsque les jruos fériés légaux snot travaillés, suaf le 1er Mai qui est oairengemloibt chômé, clea donne leiu au peanimet des heuers considérées (en puls de la mensualisation).

Outre le 1er Mai, oriltgeemaonibt chômé et payé, l'employeur drvea aoecddrr aux salariés au mumniim 4 jruos fériés payés chômés.

6.5.1. Traavil de nuit

Si, par stuie de ctainescnros ecIntpeoxneelis un salarié est appelé à trillaaevr de niut (soit ertne 22 herues et 6 heures) les hreeus effectuées snot rémunérées sur la bsaee des hruees nmaoerls majorées de 100 %.

Cette moirtoaajn tniect compte, éventuellement, des herues supplémentaires.

6.6. Congés payés

(Modifié par avnnaet du 15 mai 1992)

6.6.1. Ccalul des congés

L'année de référence s'entend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le salarié qui, au curos de l'année de référence, a été occupé pnaednt un tmepts équivalent à un mnimum de 1 mios de traavil effectif, a dirot à un congé dnnot la durée est déterminée à raison de 2,5 jruos oluravebs par mios de travail.

L'absence du salarié, suaf lorsqu'elle est considérée comme tmepts de traival effectif, ne puet aivor puor effet d'entraîner une réduction de ses ditors aux congés puls que pnierlporonltoe à la durée de cette absence.

Lorsque le nmbroe de jrous orvabelus n'est pas un nbomre entier, la durée du congé est portée au nombre entier, immédiatement supérieur.

6.6.2. Pisre des congés

La période de référence snvraet à ceclaur les ditors aux congés s'entend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pendant la période du 1er mai au 31 octobre, suos réserve des dtiors acuiqs aux congés, une période mliminae de 12 jruos oerauvlbs cnntoius devra être pisre par caqhue salarié. Tuot congé pisre en une seule fios ne puet excéder 24jours ouvrables.

Les jneues tivaarlrleus âgés de minos de 21 ans au 30 arvil de l'année précédente peevnut dnmdaeer à bénéficier d'un congé goalbl de 30 jrous ouvrables, les juors excédentaires n'étant pas rémunérés.

Cependant, lquosre le bénéficiaire d'un congé en eirexmpa le désir, il pourra, en aocrd aevc son employeur, prennde tuot ou ptriae de son congé en doehrs de la période conventionnelle.

Les droits auicqs au tirtte d'une période de référence dnveoit être utilisés aavnt le 31 mai de l'année suivante.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après aivrs des délégués du pronsneel s'ils existent, ctpmoe tneu de la soitatuin de failmle des salariés, ntammeont des possibilités de congé du coonijnt et de l'ancienneté du service.

Les coninjtos tllinaraavt dnas la même eipresnrte ont doirt à un congé simultané.

L'ordre des départs du congé pncariipl est affiché avant le 31 mras au puls tard.

Sauf cienncatrocoss exceptionnelles, les dteas de congé ne pneeuvt être modifiées dnas le délai d'un mios avant la dtae prévue des départs.

6.6.3. Fractionnement. Congés supplémentaires

Il est attribué 2 juors oubrelvas de congé supplémentaires losrque le nombre de jruos de congé pisre en dohres de la période du 1er mai au 31 ocbtore est au monis égal à 6 et 1 suel lorsqu'il est ciomprs etrne 3 et 5 jours.

La 5e senaime de congé payé n'est pas psrie en ctpmoe puor l'ouverture du driot à ce supplément.

Les feemms âgées de monis de 22 ans au 30 airvl de l'année en corus bénéficient de 2 jruos de congé orablevus supplémentaires par efannt à charge, congé ramené à 1 juor ouravble lorqsue le congé pciainprl n'excède pas 6 jruos ouvrables.

6.6.4. Indemnité de congés payés.

L'indemnité afférente au congé est égale à :

- siot 1/10 de la rémunération tltoae perçue au crous de la période de référence ;

- siot à la rémunération qui aruiat été perçue par le salarié pndanet la période de congé, s'il avait continué à travailler.

Chaque salarié bénéficiera de l'application de celle de ces duex flmerous qui lui est la puls favorable.

6.7. Congés puor événements familiaux

(Modifié par aennavt n° 2 du 15 jiun 1988)

Les salariés ont droit sur présentation de jutfaitisicfs à des congés payés de ctuore durée puor événements spéciaux prévus ci-dessous :

- mgriaae du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 jruos ouvrables

- mgairae du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 jorus ouvrables

- décès du coinnojt ou d'un efannt : 6 juors ouvrables

- nnsaciae ou aioptodn : 5 jruos ouvrables

- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrables
- décès des beaux-parents : 2 jours ouvrables.

6.8. Dispositions particulières

(Modifié par avenant du 29 juin 1993)

6.8.1. Egalité de salaire et d'emploi

A poste et emplois égaux, les employeurs s'engagent à ne pas faire aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dans les entreprises, les différents éléments constituant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de professionnalisme et d'évaluation de postes doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

6.8.1.bis Plan d'égalité professionnelle

Des mesures sont étudiées au seul bénéfice des femmes afin d'établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en privilégiant en remédiant aux inégalités de faits qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures, définies dans le cadre d'un accord d'entreprise, prennent effet entre autres sur les sujets suivants :

- l'embauche, qui pour certaines postes de travail, pourra être réservée aux femmes. Dans ce cas l'offre d'emploi pourra mentionner que les femmes sont recherchées ;
- candidatures volontaires doivent être proposées aux seules femmes ;
- les objectifs de nomination de femme à certaines postes doivent être fixés.

6.8.2. Travailleur handicapés

La qualité de handicapé physique est reconnue officiellement par la commission de l'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

Les entreprises doivent bénéficier en priorité des handicapés à condition d'un pourcentage minimum fixé par la loi ou s'acquitter préalablement de cette obligation en appliquant les modalités prévues aux articles L. 323 et suivants du code du travail.

Lorsque les aptitudes physiques des handicapés les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées par la COTOREP et le médecin du travail, leur rémunération pourra être diminuée dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque cela s'avère nécessaire, un aménagement d'horaire pourra être établi à l'attention des travailleurs handicapés.

Les employeurs doivent adapter les postes de travail conformément aux conditions prévues par la législation.

6.8.3. Conditions d'emploi des jeunes salariés

Le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans est interdit. Cependant, des dérogations peuvent, à titre exceptionnel, être accordées par l'inspecteur du travail.

La durée normale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures. Cependant, en cas de dérogation assise à l'interdiction du travail de nuit, un repos continu de 12 heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

6.8.4. Entreprises extérieures et contrats de travail temporaire

Tout employeur qui engage de fait des salariés à des postes extérieurs ou à des postes de travail temporaire, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la législation en vigueur.

Article 6.1 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Le recrutement s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 311-2 du code du travail), la faculté pour les employeurs de recourir à toute époque au recrutement direct n'étant pas mise en cause.

Tout recrutement dans l'entreprise doit avoir lieu, avant le recrutement ou au plus tard avant la fin de la période d'essai, à une visite médicale obligatoire.

Le recrutement du salarié se concrétise lors de la conclusion d'un contrat de travail.

Ce contrat devra préciser :

- la durée de la période d'essai ;
- l'emploi ;
- le statut ;
- la classification ;
- la ventilation des éléments de rémunération ;
- le salaire ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail.

Pour les salariés à temps partiel, le contrat de travail devra, en outre, préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, les périodes considérées comme repos hebdomadaire, et les conditions de modification éventuelle de cette répartition (1).

Toute modification de caractère fondamental apportée au contrat de travail est notifiée par un document écrit remis à l'intéressé. Si la modification n'est pas acceptée par le salarié et qu'elle revêt un caractère substantiel, l'absence de tout accord entre les parties peut entraîner la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Le recrutement, l'emploi, la qualification, la classification, la professionnalisme, l'évaluation des salariés, ainsi que les éléments constitutifs de la rémunération, doivent être établis selon des normes identiques et appliqués par l'employeur sans distinction de sexe, de situation de famille, de nationalité, de race, de religion, d'opinion politique ou d'appartenance syndicale.

En outre, lors du recrutement, il ne peut y avoir de discrimination en raison de l'état de santé ou d'un handicap.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).*

Article 6.1 bis - Bulletin de paie
En vigueur étendu en date du 15 mai 1992

Le bulletin de paie, otinarmioegbet riems au salarié, dvera cpmooretr :

- le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement et le code APE ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

- les nom et prénom de l'intéressé ;

- l'emploi occupé par lui dans la classification et le coefficient ou niveau hiérarchique correspondant ;

- la cote de cotisation applicable ;

- la période et le nombre d'heures de travail auxquelles correspondent la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui correspondent à une majoration au titre des heures supplémentaires ;

- la nature et le montant des divers éléments s'ajoutant à la rémunération ;

- le montant de la rémunération brute ;

- le montant des cotisations patronales sur la rémunération brute ;

- le montant de la cotisation généralisée ;

- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

- les dettes de congé et le montant de l'indemnité de congé payé ;

- le montant de la rémunération nette ;

- la date de paiement ;

- la mention indiquant le salarié à conserver le bulletin sans limitation de durée.

Lorsque les salariés exercent une activité de représentation la nature et le montant de la rémunération de cette activité ne doivent pas figurer sur le bulletin de paie.

(1) *Atrlice étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).*

Article 6.2 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Le contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée comme suit :

- employés : 1 mois de travail effectif ;

- agents de maîtrise : 2 mois de travail effectif ;

- cadres : 3 mois de travail effectif.

Durant cette période d'essai, les parties ne peuvent se séparer sans préavis ni indemnité de congés et intérêts.

La période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois et pour une durée au maximum égale à la période initiale. En cas d'accord, le renouvellement devra faire l'objet d'un écrit écrit

les deux parties. Le salarié a la possibilité de refuser ce renouvellement.

En cas de rupture durant ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque sera observé, sauf cas de faute grave.

La durée de ce délai de prévenance réciproque sera de :

- 1 semaine pour les employés ;

- pour les agents de maîtrise et les cadres, voir annexe.

Article 6.3 - Promotion
En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

En cas de disponibilité ou de création de poste, l'employeur s'efforce de faire appel au premier employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises.

En cas de promotion, le salarié peut être soumis à une période probatoire dont le délai est fixé entre les parties. Dans le cas où cette période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent s'effectuera aux conditions antérieures.

Article 6.4 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié travaille effectivement pour l'entreprise, il en découle les dispositions ci-après.

6.4.1. Durée légale

La durée du travail effectif est fixée, conformément à la loi, soit à trente-neuf heures par semaine (169 par mois). La durée maximale hebdomadaire du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation spécifique.

La durée moyenne hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut être supérieure à 46 heures.

La durée du travail d'une semaine à l'intérieur de cette durée moyenne ne peut excéder 48 heures. Cependant, des dérogations peuvent être accordées conformément aux articles R. 212-2 et suivants du code du travail.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficiera de deux jours de repos hebdomadaire qui seront pris par journée entière ou par demi-journées avec obligation d'une journée complète.

Chaque salarié négociera des aménagements à la présente clause pour tenir compte de ses spécificités techniques, économiques et sociales, pour que les jours de repos hebdomadaires puissent être pris par roulement ou consécutifs dans le respect des dispositions légales en vigueur.

6.4.2. Heures supplémentaires

Conformément à l'article D. 3121-24 du code du travail, il est prévu un contingent d'heures supplémentaires de 220 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires sont effectuées à l'initiative de l'employeur. À compter de la 131^e heure, elles sont effectuées sur demande de l'employeur et avec l'accord du salarié.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique lorsqu'il existe.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe.

6.4.3. Modalités du temps de travail

Aux termes de l'article L. 212-8 du code du travail, la durée hebdomadaire peut varier, à condition que sur 1 an, cette durée n'exécède pas en moyenne la durée légale actuelle de 39 heures par semaine.

Seules les heures effectuées au-delà de cette durée moyenne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation.

Les modalités d'application de cette modification sont prévues par un accord d'entreprise qui devra préciser :

- Les raisons économiques justifiant cette modification ;
- Les limites horaires à l'intérieur desquelles la durée hebdomadaire est respectée de varier ;
- Un calendrier prévisionnel des périodes de modification ;
- Les procédures d'une révision éventuelle de ce calendrier ;
- Les répercussions éventuelles sur les rémunérations(1).

En l'absence d'accord d'entreprise, la modification peut être une mesure en œuvre au cas où l'une des modalités suivantes :

- une heure en plus ou en moins par semaine toute l'année ;
- deux heures en plus ou en moins par semaine sur une durée maximale de douze semaines consécutives ou non ;
- trois heures en plus ou en moins par semaine sur une durée maximale de huit semaines consécutives ou non (2).

6.4.3 bis Durée et organisation du travail

Dans les entreprises où il existe une ou plusieurs sections syndicales, représentatives des salariés, une négociation peut avoir lieu sur la durée et sur l'organisation du temps de travail s'engageant chaque année.

6.4.4. Temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure d'au moins 1/5 à la durée du travail prévue à la présente convention.

Les salariés à temps partiel de l'entreprise sont prioritaires pour accéder au temps partiel. De même pour les salariés à temps partiel qui souhaitent accéder au temps complet.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut être d'une durée maximale supérieure à celle d'un salarié à temps complet.

La rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à la rémunération mensuelle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement.

Les heures complémentaires prévues au contrat de travail d'un salarié à temps partiel, au plus égales au tiers du temps de base, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail de ce salarié, au niveau de celle prévue à la présente convention.

La rémunération des heures complémentaires n'est soumise à aucune majoration.

La durée journalière du travail des salariés à temps partiel ne pourra être fractionnée plus de 2 fois.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-4 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).*

(2) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).*

Article 6.5 - Jours fériés
En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Les jours fériés légaux lorsqu'ils sont chômés ne peuvent donner

lieu à réduction de la rémunération. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Lorsqu'un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos, cela ne donne pas lieu à récupération.

Les employés dont la journée ou demi-journée de repos hebdomadaire coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine, chômé dans l'établissement, bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1/2 journée de repos décalée, déterminée en accord avec l'employeur supérieur hiérarchique.

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1er Mai qui est obligatoirement chômé, cela donne lieu au paiement des heures considérées (en plus de la mensualisation).

Outre le 1er Mai, également chômé et payé, l'employeur devra accorder aux salariés au minimum 4 jours fériés payés chômés.

6.5.1. Travail de nuit

Si, par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié travaillant habituellement de jour est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 heures et 6 heures), les heures effectuées la nuit sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires qui seraient effectuées au titre de la semaine travaillée).

Pour les salariés spécialement embauchés pour accomplir des tâches subissant d'être réalisées de nuit, la majoration pour travail de nuit est de 25 %. Pour les salariés nouvellement embauchés pour accomplir des tâches subissant d'être réalisées de nuit (exemple : inventaires, travaux...), la majoration pour les heures de travail de nuit est de 25 %.

Article 6.6 - Congés payés
En vigueur étendu en date du 15 mai 1992

6.6.1. Liste des congés

L'année de référence s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, a été occupé pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

L'absence du salarié, sauf lorsqu'elle est considérée comme temps de travail effectif, ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits aux congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier, immédiatement supérieur.

6.6.2. Prise des congés

La période de référence servant à calculer les droits aux congés s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pendant la période du 1er mai au 31 octobre, sous réserve des droits aux congés, une période maximale de 12 jours ouvrables devra être prise par chaque salarié. Tout congé pris en son entier ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 31 avril de l'année précédente peuvent bénéficier d'un congé global de 30 jours ouvrables, les jours excédentaires n'étant pas rémunérés.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprime le désir, il pourra, en accord avec son employeur, percevoir tout ou

pirate de son congé en dehors de la période conventionnelle.

Les droits acquis au titre d'une période de référence doivent être utilisés avant le 31 mai de l'année suivante.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après avis des délégués du personnel s'ils existent, compte tenu de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté du service.

Les conjoints titulaires dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs du congé pinpariel est affiché avant le 31 mars au plus tard.

Sauf circonstances exceptionnelles, les dates de congé ne peuvent être modifiées dans le délai de 1 mois avant la date prévue des départs.

6.6.3. Fractionnement. Congés supplémentaires

Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La cinquième semaine de congé payé n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les femmes âgées de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours bénéficient de 2 jours de congé ouvrables supplémentaires par enfant à charge, congé ramené à 1 jour ouvrable lorsque le congé parental n'excède pas 6 jours ouvrables.

6.6.4. Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente au congé est égale à :

- soit le 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ;

- soit à la rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé, s'il avait continué à travailler.

Chaque salarié bénéficiera de l'application de l'une de ces deux formules qui lui est la plus favorable.

Article 6.7 - Congés pour événements familiaux En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Les salariés ont droit sur présentation de justificatifs à des congés payés de courte durée pour événements spéciaux prévus ci-dessous :

? mariage ou Pcas du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 jours ouvrables ;

? mariage ou Pcas du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 jours ouvrables. Le salarié peut faire valoir ce droit à congé de 6 jours ouvrables avec un même conjoint successivement sur un seul de ces deux événements sur une période de 12 mois glissants(1) ;

? décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;

? naissance ou adoption : 5 jours ouvrables ;

? mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;

? décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrables ;

? décès des beaux-parents : 2 jours ouvrables ;

? décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable ;

? déménagement lié à une mobilité professionnelle intrinsèque à l'entreprise : 1 jour ouvrable.

(1) Le deuxième tiret est étendu sous réserve de ne pas bénéficier le droit à congé au titre du mariage ou du Pcas à l'exercice précédent du droit à congé pour mariage ou Pcas, en application des dispositions des articles L. 3142-1 à 5 du code du travail.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 6.8

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

6.8.1. Egalité de salaire et d'emploi

A parité de travail, les employeurs s'engagent à ne pas établir de discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dans les entreprises, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de positionnement et d'évaluation de poste doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

6.8.1. bis Plan d'égalité professionnelle

Des mesures sont étudiées au seul bénéfice des femmes afin d'établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en procédant en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures, définies dans le cadre d'un accord d'entreprise, peuvent porter sur les aspects suivants :

- l'embauche, qui peut concerner des postes de travail, prouva être réservée aux femmes. Dans ce cas, l'offre d'emploi pourra viser spécifiquement les femmes recherchées ;

- les conditions de travail qui peuvent être proposées aux seuls hommes ;

- les conditions de travail des femmes à caractère professionnel qui peuvent être fixés.

6.8.2. Travaux handicapés

La qualité de handicapé physique est reconnue officiellement par la commission nationale d'orientation et de rattachement (COTOREP).

Les entreprises doivent en priorité des handicapés à l'emploi d'un poste déterminé fixé par la loi ou s'acquitter préalablement de cette obligation en appliquant les modalités prévues aux articles L. 323 et suivants du code du travail.

Lorsque les entreprises accueillent des handicapés les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées par la COREOPE et le médecin du travail, leur rémunération pourra être diminuée dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque cela s'avère nécessaire, un aménagement d'horaire pourra être établi à l'attention des travailleurs handicapés.

Les entreprises pourront adapter les postes de travail existants dans les conditions prévues par la législation.

6.8.3. Conditions d'emploi des jeunes salariés

Le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans est interdit. Cependant, des dérogations peuvent, à titre exceptionnel, être accordées par l'inspecteur du travail.

La durée maximale du travail de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures. Cependant, en cas de dérogation assidue à l'interdiction du travail de nuit, un travail de douze heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

6.8.4. Conditions extérieures et entreprises de travail temporaire

Tout employeur qui envisage de faire appel à des travailleurs extérieurs ou à des entreprises de travail temporaire est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la législation en vigueur.

Article 7 - Suspension du contrat de travail

Article 7

Article 7.1 - Maladie et accident du travail
En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

7.1.1. Maladie et suspension du contrat de travail (1)

Les absences et poitrings d'absences dues à la maladie ou à l'accident de travail reconnu comme tel par la sécurité sociale constituent une simple suspension du contrat de travail, à condition qu'elles revêtent un caractère temporaire et :

-de prévenir l'employeur, pour la prise de fonction et au plus tard dans les 48 heures, sauf cas de force majeure ;

-et de justifier dans les 3 jours calendaires par l'envoi d'un certificat médical, sauf cas de force majeure.

7.1.2. Complément de salaire

Durant son absence, le salarié percevra, après ajustement du délai de carence défini ci-après, tout ou partie de la différence entre ses antécédents et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par tout régime de prévoyance.

Cette différence est versée dans les limites et les conditions suivantes, sauf accord du salarié :

-moins de 2 ans d'ancienneté : pas d'indemnisation ;

-30 jours à 90 % + 30 jours à 70 % de 2 ans à 6 ans d'ancienneté incluse ;

-40 jours à 90 % + 30 jours à 70 % de + 6 ans à 11 ans d'ancienneté incluse ;

-60 jours à 90 % + 30 jours à 70 % de + 11 ans à 15 ans d'ancienneté incluse ;

-90 jours à 90 % + 30 jours à 70 % pour plus de 15 ans d'ancienneté.

Ces indemnités ne pourront amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident intervenaient au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à compter à partir du premier jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnerait droit au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à l'indemnité pendant une période de 12 mois consécutifs, la réduction de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de repos effectif et consécutif du travail.

A l'intérieur de la période définie ci-dessus, le complément de salaire sera versé suivant les modalités suivantes :

-1er arrêt : à compter du 4^e jour d'absence ;

-2^e arrêt : à compter du 6^e jour d'absence ;

-3^e arrêt : à compter du 8^e jour d'absence.

En ce qui concerne les indemnités et les jours de carence des agents de maîtrise et des cadres, voir annexes.

Sauf accord du travailleur, les dispositions ci-dessus s'appliquent conformément à l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 et à la loi sur la mensualisation.

7.1.3. Rupture du travail

Le salarié devra reprendre son travail à l'expiration de l'arrêt maladie prévu par le certificat médical.

A son retour dans l'entreprise, le salarié bénéficiera d'un examen de reprise effectué par le médecin du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou à la suite d'absences répétées, d'un congé maternité, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle quel que soit la durée.

7.1.4. Remplacement du salarié en cas de maladie

Le remplacement définitif du salarié peut s'avérer nécessaire en raison de la possibilité que son absence puisse entraîner dans le service ce remplacement ne pourra intervenir avant la fin de la période d'indemnisation prévue par la présente convention.

Dans ce cas, l'employeur devra convoquer le salarié à un entretien préalable selon les règles légales, pendant les heures de travail autorisées, afin de constater l'impact de son absence sur l'exécution du contrat de travail. Après cet entretien et un délai de 1 jour franc minimum, la rupture éventuelle du contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans le cas où le salarié s'oppose à l'impossibilité de se déplacer, il pourra transmettre ses observations par écrit dans les 8 jours suivant la date de la première présentation de la lettre recommandée le convoquant à l'entretien.

L'employeur devra verser à l'intéressé, dans le contrat de travail par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle lui aurait été donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Le salarié bénéficiera, en outre, d'une priorité d'embauche dans son poste de travail en cas de guérison, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1^{er}).

Article 7.2 - Accidents du travail
En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Les dispositions de l'article 7.1 s'appliquent à la maladie et à l'accident de travail sous réserve des dispositions légales spécifiques, notamment au regard de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, les indemnités seront versées sans délai de carence et sans condition de présence s'il s'agit d'un accident survenu sur les lieux de travail à l'occasion du travail et reconnu comme tel par la sécurité sociale.

Les périodes d'arrêt consécutives à l'accident de travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

Article 7.3 - Maternité
En vigueur étendu en date du 12 mai 2011

7.3.1 - Suspension du contrat de travail - Règles générales

Le congé maternité est de 16 semaines (6 semaines avant, 10 semaines après). Dans le cas de naissance d'un troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur (4^e, 5^e, etc.), la période pendant laquelle la femme a le droit de suspendre son contrat de travail est portée de 16 semaines à 26 semaines (8 semaines avant, 18 après).

En cas de naissance multiple, le congé de maternité est prolongé de 2 semaines.

Les salariées peuvent faire valoir de 8 à 10 semaines la durée du congé prénatal, la période postérieure étant alors réduite d'autant.

Les salariées peuvent donc suspendre leur contrat de travail

conformément à luer stiiotatun définie dnas le taalebu ci-après :

Nombre d'enfants avant la naissance	0	1	2	3	4	5
1	6 s avnat 10 s après 16 s					
2	6 s anavt 12 s après 18 s	6 s anavt 10 s après 16 s				
3	6 s avnat 22 s après 28 s	6 s avnat 22 s après 28 s	8 s avnat 18 s après 26 s			
4	6 s aavnt 22 s après 28 s	6 s avnat 22 s après 28 s	8 s avnat 20 s après 28 s	8 s anavt 18 s après 26 s		
5	6 s avnat 22 s après 28 s	6 s avnat 22 s après 28 s	8 s aavnt 22 s après 28 s	8 s avnat 22 s après 28 s	8 s aavnt 18 s après 26 s	
6	6 s aavnt 22 s après 28 s	6 s avnat 22 s après 28 s	8 s aavnt 20 s après 28 s	8 s anavt 20 s après 28 s	8 s aavnt 20 s après 28 s	8 s avnat 18 s après 26 s

s = semaines.

En cas de gsseorsse ploguoqithae dûment constatée par cieifrtact médical, la fmeme prruoa apiicnter son départ en congé de 2 seneiams au mxauimm et/ou prelognr ce congé de 4 smiaeens au plus.

En cas d'accouchement avant la dtae présumée, la période de ssuspension du caonrtt de tiavral puet être prolongée jusqu'à l'accomplissement du nrombe toatl de seimeans auleleqxs la salariée a droit.

7.3.2 - Protection

A pairtr du cinquième mios de gsseorsse dûment constatée par patrieicft médical, les salariées à tpmes cpmloet puronrot bénéficiere d'une réduction d'horaire de 2 hereus rémunérées par seinmae à répartir d'un cummon acocrd aevc l'employeur. Puor les salariées à tmeps prtaiel ctete réduction d'horaire se frea au patroa du tpmes de taarvil horiaemaddbe contractuel.

Article 7.4 (1) - Congé parental
En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Dans tueots les eneietsrrs snas cdtnioion d'effectif, pndneat la période de 3 ans qui siut le congé de maternité ou d'adoption et à ctdooniin d'avoir 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de la naissance, le salarié puet bénéficier d'un congé paetanrl et d'une réduction de la durée du tirvaal égale à la moitié de cllee alilppabce à l'entreprise.

Le salarié diot iefrmonr l'employeur par lttere recommandée aevc aivs de réception dnas le cas où le congé diot être pirs à la siute du congé de maternité ou d'adoption :

-1 mios anvat le tmree du congé iatiinl ;

-dans les aretus cas, 2 mios au monis aavnt le début du congé.

Ce ou ces congés ne snot pas rémunérés. La durée initaile du congé est de 1 an ou plus. Il puet être prolongéet diot prndree fin au puls trad à l'expiration du délai de 2 ans snaviut la fin du congé de maternité ou d'adoption(2).

A l'issue de son congé, le salarié retvuroe son elmopi précédent

ou un eolmpi similaire, aevc une rémunération au mnios équivalente. Il puet asusi opceucr un elpomi à tpmes partiel.

Le congé penrtaal puet être irpenomtru ou modifié dnas les cas stuniavs :

-décès de l'enfant ;

-baisse iropmtnate des reveuns du ménage.

(1) Alrtice étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du cdoe du trviaal (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

(2) Terems ecxuls de l'extension (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Article 7.5 - Congé sabbatique et congé pour création d'entreprise
En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Le congé saibbqaute et le congé puor création d'entreprise snedsenupt l'ancienneté.

7.5.1. Congé sabbatique

Le salarié aanyt l'ancienneté de 36 mios consécutifs ou non et 6 ans d'activité peoslnosrneilfe puet dandemer à bénéficier, solen les dtopnisiioss légales, d'un congé sqatubibae non rémunéré d'une durée cirmpoe etrne 6 et 11 mois. A l'issue de ce congé, le salarié rvtuoree son précédent empoli ou un emlpoi simairlie atrsosi d'une rémunération au mnios équivalente.

7.5.2. Congé puor création d'entreprise

Le salarié aaynt une ancienneté de 36 mios consécutifs ou non dnas l'entreprise puet bénéficier, solen les dtiniospoiss légales, d'un congé non rémunéré puor création d'entreprise de 1 an roaulbenlvee ou pas et dnou la durée mxilaame ne puet excéder 2 ans.

Il aetiprpnat au salarié d'informer l'employeur de ses iiotennts de reprndee son eplomi 3 mios au moins anavt le tmree du

congé, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au terme du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi équivalent avec une rémunération équivalente. Il peut opter pour la rupture définitive de son emploi ; dans ce cas, il est libéré de tout préavis de démission.

Article 7.6 - Absence pour soigner un enfant malade *En vigueur étendu en date du 1 mars 2024*

Sous réserve de prévenir l'employeur pour la prise de fonction et au plus tard dans les 24 heures, il sera accordé au (à la) salarié(e) ayant l'autorité parentale une autorisation d'absence pour soigner l'enfant de moins de 16 ans. Cette autorisation de 5 jours ouvrables maximum par salarié(e) et par année civile, peut être prolongée d'enfants vivant au foyer, sera éventuellement fractionnée en demi-journées.

Cette absence devra être justifiée par la présentation d'une attestation signée par le médecin, indiquant la présence nécessaire du parent au chevet de l'enfant placé sous l'autorité de celui-ci.

Au cours du congé, ces jours d'absence pourront être :
? soit rattrapés ;
? soit pris sans solde ;
? soit éventuellement pris sur les diodes à congés payés.

Dans le cas de rattrapage, les modalités de ce dernier sont arrêtées au profit de l'intéressé. Cette récupération devra obligatoirement s'effectuer dans les 2 mois suivant l'absence du salarié.

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, et sur présentation d'un justificatif (bulletin d'hospitalisation), une absence autorisée à hauteur d'un maximum de 2 jours ouvrables par année civile, sera accordée et payée au (à la) salarié(e) au prorata de la charge de l'enfant.

Article 8 - Service national

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel ou un rassemblement des réservistes constituent une partie intégrante du contrat de travail.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national et au plus tard dans les mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre son emploi doit en aviser son employeur.

La reprise du travail doit se faire dans les mois qui suivent la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Les périodes de réserve obligatoire ne sont pas imputées sur le congé annuel et le salarié, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoit pendant la durée de la période une allocation égale à :

- 100 % de son salaire s'il est père de famille ;
- 75 % s'il est marié ;
- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due qu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée du service dans l'entreprise, quelle que soit la durée et la durée de chacune des périodes faites par l'employé.

Les périodes d'orientation pré-militaire ne donnent pas lieu à versement de salaire, sur justification émanant de l'autorité militaire.

L'engagement volontaire constitue une rupture du contrat de travail.

Article 9 - Rupture du contrat de travail

Article 9

Article 9.1 - Démission
En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Forme de la démission :

La démission doit être notifiée par écrit à l'employeur, contre récépissé.

Préavis :

Le salarié qui démissionne est tenu de respecter un préavis dont la durée est la suivante :

- 1 mois pour les employés(es) sous contrat à durée indéterminée ;
- pour les agents de maîtrise et cadres, voir annexes.

Le point de départ du préavis se situe à la date de réception de la lettre de démission par l'entreprise.

L'inobservation du préavis par le salarié pourra entraîner le versement à l'employeur d'une indemnité de rupture équivalente au montant des salaires de préavis restant à courir. Cependant le salarié qui enfreint la durée pourra, avec l'accord écrit de son employeur, écarter ou ne pas effectuer le préavis. Dans ce cas, le préavis non effectué ne sera pas payé.

Pendant l'exécution du préavis, l'employeur doit laisser le salarié exécuter le même travail, aux mêmes heures, au même salaire et dans le même lieu.

Le salarié à temps partiel démissionnaire aura le droit de s'absenter chaque semaine pendant 2 demi-journées ou 1 journée, ou éventuellement pendant un nombre d'heures équivalent, afin de rechercher un nouvel emploi.

Le salarié à temps partiel bénéficiera de ce temps de recherche proportionnellement à son temps de travail.

Ces absences doivent être déterminées d'un commun accord. A défaut, chaque partie déterminera à tour de rôle et pour chaque semaine les modalités de ces absences. Ces absences seront payées.

Les congés payés pris pendant le préavis suspendent le cours de celui-ci. La date de fin de préavis sera donc repoussée d'autant.

L'employeur pourra de son initiative suspendre le salarié d'effectuer son préavis, cette décision devra être notifiée par écrit au salarié. Dans ce cas, le salarié devra continuer à :

- ne pas fréquenter les entreprises et procéder immédiatement le soir de tout départ à l'entreprise le montant total du préavis non effectué ;

- le rester à l'effectif de l'entreprise jusqu'à la fin de son préavis tout en ne l'exécutant pas.

Ce congé doit être porté à la connaissance de l'employeur, par écrit et dans un délai maximum de 48 heures suivant la notification de l'employeur.

En l'absence de réponse de la part du salarié, c'est le maintien à l'effectif de l'entreprise jusqu'à la fin de son délai-congé avec paiement au mois le mois qui prévaudra.

Le salarié démissionnaire, qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé, pourra quitter l'entreprise pour occuper cet emploi, sans avoir à payer l'indemnité pour rupture du délai-congé, dans les conditions suivantes :

- avant que la moitié de la période du délai-congé ne soit écoulée : en accord avec l'employeur ;

- lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée : après avoir avisé l'employeur 8 jours auparavant.

Article 9.2 - Licenciement En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

9.2.1 - Délai-congé

La durée du délai-congé est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde, réglée de la façon suivante :

Employés :

- 15 jours pour une ancienneté comprise entre 1 mois et moins de 6 mois ;

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;

- 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

Agents de maîtrise : voir annexe.

Cadres : voir annexe.

Pendant l'exécution du délai-congé, l'employeur doit laisser le salarié exécuter le même travail, aux mêmes heures, au même salaire et dans le même lieu.

Le salarié à temps complet licencié aura le droit de s'absenter chaque semaine pendant 2 demi-journées ou 1 journée ou éventuellement pendant un nombre d'heures équivalent, afin de rééquilibrer un éventuel emploi.

Le salarié à temps partiel bénéficiera de ce temps de repos supplémentaire à son temps de travail.

Ces absences doivent être déterminées d'un commun accord. A défaut, le cas échéant, les modalités de ces absences. Ces absences sont payées.

Le salarié licencié pourra prendre ses congés, dont la date était fixée auparavant et observer ensuite son délai-congé ou bien percevoir une indemnité compensatoire de congés payés.

L'employeur pourra de son initiative décider de ne pas faire observer au salarié le délai-congé. Cette décision devra être notifiée par écrit à l'intéressé. Dans ce cas, le salarié devra cesser de travailler :

- ne peut plus sur les effectifs et procéder immédiatement le solde de tout compte initial le moment total du délai-congé non effectué ; et, le cas échéant, une indemnité de licenciement calculée en tant que de droit de l'ancienneté qu'il aurait acquise s'il avait effectué son préavis ;

- le moment à l'effectif de l'entreprise jusqu'à la fin de son délai-congé tout en ne l'exécutant pas.

Ce cas doit être porté à la connaissance de l'employeur, par écrit et dans un délai maximum de 48 heures suivant la réception de la notification de décision de l'employeur.

En l'absence de réponse de la part du salarié, c'est le moment à l'effectif de l'entreprise jusqu'à la fin de son délai-congé avec paiement au mois le mois qui prévaudra.

9.2.2 - L'indemnité d'ordre économique

Dans le cas où les circonstances entraînent une réduction de l'activité de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements de salariés, selon les modalités prévues par la législation en vigueur, l'employeur devra informer et consulter le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, sur les moyens possibles en atténuer les inconvénients, par exemple : réduction d'horaire, repos par

roulement, reclassements, formation de la profession, etc. ainsi que sur les modalités d'application en cas de réduction d'effectifs. Si, en dernier ressort, il doit être procédé à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque unité d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des caractéristiques de l'ancienneté dans l'entreprise ou du volontariat.

Le salarié licencié par suite de suppression d'emploi recevra pendant 1 an la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi, de même que le salarié ayant adhéré à une convention de conversion.

9.2.3 - Licenciement individuel

Au cas où un employeur envisage de licencier un salarié, il devra respecter la procédure légale. En tout état de cause, toute décision devra être précédée d'un entretien entre l'employeur et le salarié.

9.2.4 - Indemnité de licenciement (1)

Sauf faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est versée à tout salarié ayant une ancienneté minimale de 1 an au jour du départ de l'entreprise. Cette indemnité est fixée à 2 % du total des salaires des 12 mois précédents, par année de présence.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).

Article 9.3 - Fin de carrière (1) En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

La fin de carrière s'entend dans les situations ci-après :

- départ en retraite anticipée ou non ;

- mise à la retraite à partir de 55 ans dans le cadre de mesures destinées à favoriser l'emploi ;

- départ à partir de 55 ans pour indisponibilité définitive à l'emploi.

9.3.1-Départ en retraite

Le départ en retraite ne peut être considéré comme un licenciement. L'âge normal de départ en retraite peut intervenir selon les possibilités offertes par les régimes généraux de la sécurité sociale et les régimes des indépendants de retraite complémentaire.

Dans ce cas, le salarié devra en aviser son employeur par un préavis de 1 mois pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté et de 2 mois pour ceux ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

9.3.2-Mise à la retraite à partir de 55 ans dans le cadre de mesures destinées à favoriser l'emploi

En raison notamment de difficultés économiques graves, l'entreprise pourra, dans le cadre d'un plan social circonstancié et après consultation et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, proposer au personnel ayant 55 ans au moins, de partir en retraite anticipée.

9.3.3-Départ pour indisponibilité à l'emploi

La liquidation de la retraite pour indisponibilité au travail dûment reconnue par la sécurité sociale est considérée comme départ en retraite.

9.3.4-Indemnité de fin de carrière

Dans les cas cités ci-dessus, l'employé percevra au moment de son départ, une indemnité de fin de carrière dont le montant est égal à 1 % du total du salaire des 12 mois précédents par année de présence.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.

Article 10 - Apprentissage. Formation professionnelle. Formation permanente

Article 10

Article 10.1 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Les parties contractantes anfremit tuot l'intérêt qu'elles ponrtet à l'apprentissage, à la foitotmarn professionnelle, ainsi qu'à la farmitoon piseolelnsonfre continue.

Toutos les qtiesonus qui s'y rapenotprt snot réglées conformément à la législation en vuugeir et fnot l'objet des alinéas ci-dessous.

Article 10.2 - Apprentissage
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Seize ans est une ciooitndn d'âge mniumm et 25 ans d'âge maimuxm puor l'admission à l'apprentissage ; tueotiofs les jeuns âgés d'au mions 15 ans pneveut accéder à l'apprentissage, s'ils jfteiusnit avior effectué la scolarité du pmeier cclye d'enseignement secondaire.

L'apprentissage fiat l'objet d'un cotnrat écrit signé des duex parties.

Article 10.3 - Formation du personnel de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Dnas teotus les entreprises, snas coitodnn d'effectif, l'employeur est tneu de rseetepr le doit au congé iueidvndil de formation. Dnas les erneiptress aaynt un efceitf supérieur à dix salariés l'employeur est asseuttji à la pciitiarpoatn au feeimncnant de la formation. L'employeur puet toujours, en puls des aotncis imputées sur la pritpaicaiofn légale, dpnesiesr des actonis teells que la foirtamn sur le terrain.

Puor être imputées sur la pactiroptiain légale, les aocnits de fomtoairn dinovet s'intégrer dnas une des catégories stuvaeis :

- aioncts d'adaptation et de minietan des compétences ;
- actinos de pmoioron ;
- atcinos de prévention ;
- aocitns d'acquisition, d'entretien ou de pcfoeirtmnenenet des csanenaincsos ;
- aictnos de préformation ;
- anitocs de préparation à la vie pfrelnoisnslloe ;
- acnitos de conversion.

De plus, ces aitocns deiovt revêtir la fmore de stages, c'est-à-dire de périodes d'études théoriques ou puritqaes aaynt puor

but la fiooartmn peonlsoensfilre cntuinoe et organisées conformément à une psisoreogrnr préalablement établie.

Article 10.4 - Négociation
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2004

Conformément à la législation en vigueur, les petiras strengiaais s'engagent à se réunir au mnois tuos les 3 ans puor négocier sur les priorités, les ocefijtjbs et les mneyos de la froimotan professionnelle.

Article 10.5 - Congé individuel de formation
En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Le congé de faomoitrn a puor oejbt de peerttmre à tuot salarié, au corus de sa vie professionnelle, de sviure à son iivaniitte et à ttire ivdieniudl des aicotns de foitraomn indépendamment de sa pcirtaoatiipn aux sgetas cirpoms dnas le paln de fromoaitn de l'entreprise dnas lulqlae il erexce son activité.

Ce congé est destiné à siriatsfae des apiianotsrs iliduevdilens snas lein otborgiilae dnas l'entreprise.

Les atoicns de fiomatron rvelneat du congé iiddvnuil dvnoeit petrmetre aux salariés d'atteindre un ou prilusues des objceifts situvnas :

- accéder à un naievu supérieur de qucoaatiflin ;
- se pntreoeifner penrelfosennomlsiet ;
- chnaegr d'activité ou de preofissn ;
- s'ouvrir puls lngaermet à la cutulre et à la vie sociale.

Pour bénéficier du congé de formation, les salariés doievt jtsfiuer d'une ancienneté dnas la pesofiorn d'au mnios 24 mios consécutifs ou non, dnot 6 mios dnas l'entreprise. Ctete cnotiidon n'est pas ailapblce aux salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un lmneceiceit économique et qui n'ont pas svuii un satge de foitmaorn etrne le mnoemt de luer liecnemecnit et cluei de luer réemploi.

Article 10.6 - Durée du congé de formation
En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Lorsqu'il s'agit d'un satge cotnniu à tpmes plein, la durée du congé ne puet excéder 1 an.

Lorsqu'il s'agit d'un sgtae dstocniniu ou d'un sagte à temps partiel, la durée de ce congé ne puet excéder 1 200 hreues coïncidant aevc l'horaire de l'entreprise.

Article 11 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Dans un délai de 9 mios à cmptoe de l'application de la présente ctinvnoen collective, les priaets stagnerais se rcenenorontrt dnas le crdae d'une csmimsooin pitairare aifn d'étudier la msie en pclae d'un régime de prévoyance.

Dispositions flaeins

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux dpinstoisios des artleics L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, la présente cneivtoonn cltvcleie et ses axnnees seornt déposées en 5 erelmaxieps signés des parties, par la fédération française des msgnais de blrigcoae auprès des servces compétents du mnitsrie chargé du travail.

En même temps que le dépôt effectué dnas les cidnietnos ci-dessus définies, la fédération française des maaignss de bglioacre deeramdna son enotsexin à l'ensemble des salariés et eumyproles ertnat dnas son chmap d'application, et ce conformément aux disositnpois de l'article L. 133-8 du code du

travail.

Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale ou associative ou groupement d'employeurs, ou des employeurs privés indépendants et non

dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes, pourront y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux destinataires de la présente convention et de ses annexes et faire l'objet d'un dépôt à la direction de son ou ses auteurs au lieu où auront été déposées la présente convention et ses annexes.

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 3 mai 1989 relatif aux travaux de comptage et inventaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des msingaas de bricolage.
Syndicats signataires	CFDT ; CGC.

En vigueur étendu en date du 3 mai 1989

a) Comptages

Les travaux de comptage réalisés dans le cadre de la préparation des cdnoemams sont effectués par le(s) personnel(s) spécifique(s), notamment ceux des filières vente, classe et

Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'annexe stipule les dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise.

Elle complète les dispositions générales prévues dans la présente convention.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La présente annexe fixe les dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise des entreprises coriepsms dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale et complète les dispositions générales.

Article 2 - Application

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés naselipmst au moins l'une des conditions suivantes :

- il s'agit soit de cueroblaraolts qui assurent, d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de cdnomnamemet ou de svuelilracne du porsnenel en ayant la compétence technique cornnosartdpee ;

- soit de coelrbolarauts qui possèdent une responsabilité de compétence technique, airatvdsminite ou commerciale, sans exercez pour autant une responsabilité de commandement.

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Le contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de deux mois.

réception.

Sauf exception, ces travaux sont exécutés dans le cadre de l'horaire habituel des salariés.

b) Inventaires

Les opérations d'inventaires ainsi que leurs préparations sont susceptibles d'être effectuées par l'ensemble du personnel.

Les modifications d'horaire de travail engendrées par ces opérations doivent être réalisées dans le respect des dispositions légales et conventionnelles (cf. annexe 6, paragraphe 6.5.1).

Si le jour d'inventaire coïncide avec le jour de repos habituel d'un salarié (autre que le dimanche), il bénéficiera du droit de ce jour de repos au plus tard la semaine suivante.

Durant cette période d'essai, les parties ne peuvent se séparer sans préavis, ni indemnité de dommages et intérêts.

La période d'essai peut être renouvelée une fois et pour une durée maximale égale à la période initiale. En cas d'accord, le salarié a la possibilité de refuser ce renouvellement. En cas de rupture de ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque de quinze jours sera observé, sauf cas de faute grave.

Article 4 - Mutations

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Lorsqu'un employé est affecté à un poste de maîtrise une fonction entraînant un lieu de travail inhabituel, il devra, après entretien avec l'intéressé, lui notifier par écrit les conditions dans lesquelles s'effectuera cette mutation. Le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour faire parvenir sa réponse écrite.

En cas de changement de résidence acceptée par écrit, les frais justifiés de déménagement, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont remboursés par l'employeur. Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées de gré à gré et confirmées par écrit.

Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas de clause de mobilité, dans le cas d'un refus de l'agent de maîtrise, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant du fait de l'agent de maîtrise, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Article 5 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Étant donné le rôle dévolu aux agents de maîtrise, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles sont soumises aux nécessités de l'organisation du travail et de la sécurité de son exécution.

Néanmoins, les entreprises s'efforceront d'améliorer la durée effective du temps de travail du personnel d'encadrement.

Les agents de maîtrise ont un caractère forfaitaire et ne sont pas soumis à des dépassements d'horaires liés à la fonction, meurtre soit en être faite sur le contrat de travail ou son annexe (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Plus de 28 ans à 33 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 70 jours à 70 %
Plus de 33 ans d'ancienneté	90 jours à 100 % + 90 jours à 70 %

Article 6 - Déplacements professionnels

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Les frais de voyage et de séjour personnel sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés, soit sur justification, soit sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

Article 7 - Complément de salaire en cas de maladie

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Durant son absence, l'agent de maîtrise percevra, sans délai de carence :

- tout ou partie de la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;

- cette différence est versée dans les limites et conditions suivantes, sauf accord du travail.

Ancienneté du salarié	Nombre de jours indemnisés et taux de l'indemnisation
Moins de 2 ans d'ancienneté	Pas d'indemnisation
De 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus	30 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus	40 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de + 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus	60 jours à 100 % + 40 jours à 90 %
Plus de 15 ans à 28 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 40 jours à 90 %

Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'annexe sanctionne les dispositions particulières applicables aux cadres.

Elle complète les dispositions générales prévues dans la présente convention.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La présente annexe fixe les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises publiques dans le champ d'application territorial et personnel de la présente convention nationale et complète les dispositions générales.

Ces indemnités ne punissent jamais l'agent de maîtrise à proportion plus que s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident intervenant au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à compter du premier jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle de l'ancienneté de l'intéressé au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de douze mois consécutifs, la réouverture de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de reprise effective et consécutive du travail.

Article 8 - Démission : préavis

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'agent de maîtrise qui démissionne est tenu de respecter un préavis dont la durée est de 2 mois.

Le point de départ du préavis se situe à la date de réception de la lettre de démission par l'entreprise.

Article 9 - Licenciement : délai-congé

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La durée du délai-congé est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde, réglé de la façon suivante :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 2 mois et 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 6 mois.

Article 2 - Application

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Sont considérés comme tels les salariés rattachés au moins deux des trois critères suivants :

- exercer effectivement, sous leur responsabilité personnelle, des fonctions de commandement ou de direction sur des employés et (ou) des agents de maîtrise ;

- exercer des fonctions commerciales, administratives, financières, informatiques ou techniques en raison de leurs caractéristiques ;

- bénéficier d'une attribution permanente, dans les limites de la compétence qui leur a été reconnue, leur permettant de exercer sous leur responsabilité personnelle des décisions émanant de l'entreprise.

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Le contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de 3 mois.

Durant cette période d'essai, les parties ne peuvent se séparer sans préavis ni indemnité de dommages et intérêts.

La période d'essai peut être renouvelée une fois et pour une durée au maximum égale à la période initiale. En cas d'accord, le renouvellement devra faire l'objet d'un écrit entre les deux parties. Le salarié a la possibilité de refuser ce renouvellement. En cas de rupture durant ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque de 1 mois sera observé, sauf cas de faute grave.

Article 4 - Mutations

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Lorsqu'un employeur change à un poste une fonction entraînant un lieu de travail inhabituel ou un changement de résidence, il devra, après en avoir informé l'intéressé, lui notifier par écrit les conditions dans lesquelles s'effectuera cette mutation. Le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître sa réponse écrite.

En cas de changement de résidence accepté par écrit, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont remboursés par l'employeur. Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées de gré à gré et confirmées par écrit.

Lorsque le contrat de travail prévoit pas de clause de mobilité, dans le cas d'un refus du cadre, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant du fait du cadre, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Article 5 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Étant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que les heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles sont soumises aux nécessités de l'organisation du travail et de la réalisation de son exécution.

Néanmoins, les entreprises s'efforceront d'améliorer la durée effective du temps de travail du personnel d'encadrement.

Les appointements des cadres ont un caractère forfaitaire et timent compte des dépassements d'horaires liés à la fonction, motenon en être faite sur le contrat de travail ou son avenant (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Article 6 - Déplacements professionnels

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Les frais de voyage et de séjour professionnels sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés, s'il y a justification, s'il s'agit de dépenses de déplacement d'une indemnité forfaitaire.

Article 7 - Complément de salaire en cas de maladie

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Durant son absence, le salarié percevra, sans délai de carence :

- tout ou partie de la différence entre ses antécédents et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;

- cette différence est versée dans les limites et conditions suivantes, sauf accord du salarié :

Ancienneté du salarié	Nombre de jours indemnisés et taux de l'indemnisation
Moins de 2 ans d'ancienneté	Pas d'indemnisation
De 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus	30 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus	40 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus	60 jours à 100 % + 40 jours à 90 %
Plus de 15 ans à 28 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 40 jours à 90 %
Plus de 28 ans à 33 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 70 jours à 70 %
Plus de 33 ans d'ancienneté	90 jours à 100 % + 90 jours à 70 %

Ces indemnités ne pourront être versées que si le salarié a continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident surviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à compter à partir du premier jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnerait droit au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la réouverture de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de reprise effective et consécutive du travail.

Article 8 - Démission : préavis

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Le salarié qui démissionne est tenu de respecter un préavis dont la durée est de 3 mois.

Le point de départ du préavis se situe à la date de réception de la lettre de démission par l'entreprise.

Article 9 - Licenciement : délai-congé

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La durée du délai-congé est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde, réglée de la façon suivante pour le salarié :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 3 mois et 6 mois ;

- 3 mois pour une ancienneté supérieure à 6 mois.

Article 10 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Pour tous les cadres âgés de 50 ans et plus, l'indemnité prévue dans les clauses générales s'est majorée de 50 %.

Rappel de définitions - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La compétence : c'est la mission en oeuvre effective des collaborateurs assurés par le salarié durant sa pratique professionnelle.

Les caractéristiques essentielles : elles résultent de la pratique professionnelle, de la formation professionnelle cinquième au sens de l'article L. 900-1 du code du travail, ou des diplômes. Elles contribuent à la compétence dont elles sont l'un des éléments déterminants.

La pratique professionnelle : c'est l'application habituelle et répétitive d'une manière de faire, d'un usage, d'un procédé, à une fonction similaire.

Famille : plusieurs sous-familles regroupent des références de produits.

Classifications des employés Convention collective nationale du 30 septembre 1991

Article - EMPLOYÉS

En vigueur étendu en date du 2 janv. 2003

Niveau 1

Définition générale :

Les emplois classés dans ce niveau n'exigent aucune formation particulière. Ils ne nécessitent qu'une mission au cours de laquelle et se concrétisent par des tâches d'exécution, le plus souvent à caractère répétitif.

Leur dénomination résulte de leur activité dominante. A ce niveau n'existe qu'un seul degré : le degré B.

Niveau 2

Définition générale :

Les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par des tâches qui, en plus de celles relatives de simple exécution, nécessitent la connaissance et l'application de procédures ainsi que la prise d'initiatives pour leur mission en oeuvre.

La connaissance requise s'acquiert essentiellement par la pratique professionnelle.

Trois degrés existent. Ils conduisent à la plus ou moins grande maîtrise des procédures et à la capacité de prendre les initiatives appropriées.

1er degré :

Article 11 - Indemnité de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'indemnité prévue dans les clauses générales s'est majorée de 50 %.

Rayon : zone géographique d'un magasin au sein de laquelle sont regroupés, sur gondoles, plusieurs sous-rayons divisés en familles, elles-mêmes divisées en sous-familles puis en références de produits.

Secteur : zone géographique d'un magasin au sein de laquelle se situent plusieurs rayons.

La formation : c'est l'un des critères qui doit être retenu pour le positionnement dans la hiérarchie des emplois.

Il s'agit de :

- soit de la formation initiale ;

- soit de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-1 du code du travail, dispensée par les organismes agréés ;

- soit de la formation interne des entreprises.

Le 1er degré correspond à la période allant de l'apprentissage des procédures jusqu'à leur bonne connaissance.

2e degré :

Ayant acquis de la pratique professionnelle, l'employé accède au 2e degré, qui est celui de la qualification.

Les tâches sont les mêmes qu'au 1er degré.

3e degré :

Les employés qui maîtrisent parfaitement les procédures à mûr en orveue et qui démontrent dans leur activité habituelle qu'ils savent prendre les initiatives appropriées aux situations accèdent au 3e degré.

Ces employés peuvent se voir confier également des tâches d'information ou de mission au cours de leur carrière ou de leur carrière simple.

Niveau 3

Définition générale :

Les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par leur spécialité.

Leurs titulaires possèdent une technicité acquise par une formation préalable à leur embauche ou dans le cadre de l'entreprise.

La prise en compte dans ce niveau résulte de la prise en charge de responsabilités de gestion ou techniques.

1er degré :

Les emplois de 1er degré sont techniques. Leur dénomination est celle de la spécialité exercée par le titulaire.

2e degré :

En plus de la maîtrise de la technique professionnelle, les employés classés dans ce degré ont une responsabilité de gestion ou technique. Ils assurent en œuvre les moyens destinés à permettre la réalisation des objectifs et peuvent coordonner le travail d'employés du niveau 1 ou 2.

Article - Filière vente

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	B	Vendeur(euse) 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) ayant moins de 1 an de pratique professionnelle à ce poste, qui effectue sa formation au contact du personnel de vente expérimenté et de la clientèle. Il (elle) assure la mise en rayon des marchandises ainsi que tous travaux s'y rapportant. Peut être amené(e) occasionnellement à assister une caissière.
2	C	Vendeur(euse) 2 ^e échelon (140)	Employé(e) qui, tout en assumant les tâches du (de la) vendeur(euse) 1 ^{er} échelon, a acquis à travers sa pratique professionnelle la compétence nécessaire pour présenter et mettre en œuvre les produits qu'il (qu'elle) vend dans le rayon auquel il (elle) est affecté(e)
2	E	Vendeur(euse) à la découpe (bois, verre, etc.) (160)	Employé(e) chargé(e) de la découpe de bois, de verre ou de tout autre matériau. Il (elle) est responsable du matériel qui lui est confié au même titre que des marchandises. Il (elle) assure le réapprovisionnement, le marquage, le capotage et l'ensemble de la vente de son rayon et doit posséder un savoir-faire lui permettant de rendre un service efficace à la clientèle du rayon.
2	E	Vendeur(euse) qualifié(e) (160)	Vendeur(euse) qui a acquis une bonne connaissance des produits de son rayon et une bonne compétence à la vente, ce qui lui permet de répondre aux besoins de la clientèle. Il (elle) participe aux tâches relatives à l'approvisionnement. En outre, il (elle) contribue à la formation générale des vendeurs(euses) 1 ^{er} et 2 ^e échelon de son rayon. Il (elle) peut être titulaire ou non d'un CAP de vente.
3	F	Vendeur(euse) à la découpe qualifié(e) (190)	Employé(e) ayant 2 années de pratique professionnelle au poste de vendeur(euse) à la découpe et ayant acquis de par sa compétence professionnelle une parfaite maîtrise de son poste, notamment en réduisant les pertes (chutes de bois, de verre, etc.).
3	F	Vendeur(euse) technique (190)	Vendeur(euse) qualifié(e) qui, outre l'excellente connaissance technique des produits dont il (elle) a la charge dans son secteur, a acquis la compétence complémentaire (la) permettant de répondre aux préoccupations exprimées par la clientèle. Il (elle) contribue en outre à la formation technique des vendeurs sur les fonctions afférentes à la vente.
3	G	Gestionnaire de rayon (200)	Possède dans son secteur l'ensemble des connaissances nécessaires à la vente des produits dont il (elle) a la charge. Il (elle) utilise les outils de gestion de l'entreprise en appliquant les directives de sa hiérarchie. Il (elle) assure notamment l'accueil et le service de la clientèle, la tenue des comptes du stock.

Article - Filière caisse

En vigueur étendu en date du 15 juin 1988

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	B	Caissier(ère) réassortisseur(euse) 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) qui débute sur une caisse enregistreuse. Il (elle) s'initie aux procédures relatives à son poste. Il (elle) peut être appelé(e) à participer à l'étiquetage, au rasage des produits et à la tenue des rayons. Durée à ce poste : maximum 1 an.
2	C	Caissier(ère) réassortisseur(euse) 2 ^e échelon (140)	Effectue les opérations des ventes en se servant des caisses enregistreuses. A acquis une bonne dextérité. Applique les procédures de caisse. Il (elle) peut être appelé(e) à participer à l'étiquetage, au rasage des produits et à la tenue des rayons.

2	E	Caissier(ère) réassortisseur(seuse) 3 ^e échelon (160)	Outre les fitnoocns effectuées par la caissière 2 ^e échelon, employé(e) qui, par ces qualités caremcmeolis et relationnelles, arsrue dnas cinrtaes mnigaass l'accueil et l'information, pciitarpe à la fimaotorn des caissières 1 ^{er} échelon.
3	F	Caissier(ère) général(e) 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) chargé(e) de la tnuée de la csasie canlrete du magasin, de la comptabilité de la cassie et du contrôle des veaulrs encaissées. Il (elle) contrôle les fcihes de vetremnses à la csasie cltanere et vérifie les fdons de caisse. Il (elle) établit le pninnalg des caissiers(ères). Il (elle) est rpsabesolne d'une btatreie de csiseas inférieure à 5 ; il (elle) puet être amené(e) à tneir une csisae et dnas cretinas msiagans à aessrur l'accueil et l'information.
3	G	Caissier(ère) général(e) 2 ^e échelon (200)	Employé(e) qui, tuot en amanusst les tâches du caissier(ère) général(e) 1 ^{er} échelon, est renaoslsbpe d'une beiatrte ptrnenaeme mnmiium de 5 caisses.

Article - Filière réception - transport

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	A	Agent d'exploitation 1 ^{er} échelon (110)	Employé(e) qui exécute, en aiopcpialtn des cenosings de son responsable, des tavuax simples, nmnmtaot de manutention, ne nécessitant acuune cnaoniascne particulière.
1	B	Agent d'exploitation 2 ^e échelon (120)	Employé(e) chargé(e) d'aider aux tarvaux de réception et de moeunnittan en utsinliat les matériels mis à sa disposition. Il (elle) puet être chargé(e) de pacelr les étiquettes prtnaot références, pirx ou autres, snvuiat les dretecviis bein précises de son responsable. Il (elle) puet être amené(e) à eeecfutfr des tuaravx aexnnes sur la suacrfe de vente.
2	C	Cariste d'entrepôt (140)	Employé(e) chargé(e) de procéder, dnas un entrepôt, aux opérations de rangement, sogtkace et déstockage en utilisant, notamment, conformément à la réglementation en la matière, un chariot aoutmeutor de moentunaitn à cnoducteur porté. Il (elle) procède à l'entretien et aux vérifications nécessaires de son engin, à friae avant, pnaaedt et après l'utilisation, selon les prcoirensipts du constructeur.
2	C	Chauffeur VL (140)	Employé(e) affecté(e) à la cotiudne d'un véhicule de PATC inférieur à 3,5 tonnes. Il (elle) est rlspaenosbe des mianhardsecs transportées, de la conformité des livraisons, des esneicemtnsas et des rpsereis éventuels, de l'entretien canorut de son véhicule. Il (elle) adie au caegmnerht et déchargement des marchandises. Il (elle) puet être amené(e) à tnesrotarpr des ponsnrees dnas les ltemiis des possibilités du véhicule et en fnoitcon de la catégorie de son piemrs de conduire.
2	D	Réceptionnaire 1 ^{er} échelon (150)	Employé(e) rnasplsoee de l'ensemble des réceptions et de luer contrôle qutiantatif et qualificatif, en aocppitailn des procédures mseis en place dnas l'établissement.
2	D	Chauffeur-livreur PL 1 ^{er} échelon (150)	Affecté(e) à la cudntoie d'un véhicule puerotr de PATC supérieur à 3,5 toenns et ne dépassant pas 19 tnees ou de tuot arute véhicule nécessitant la psiosson du pmries C (véhicule ensbelme articulé de PATC ne dépassant pas 12,5 tonnes). Il (elle) est repsbsanole des mienashacrds transportées, de la conformité des livraisons, des etsnmceineass et des rpseeirs éventuels et de l'entretien cnoaurt de son véhicule. Il (elle) adie au ceaghrnemt et au déchargement.
2	E	Chauffeur-livreur PL 2 ^e échelon (160)	Employé(e) qui, tuot en aunsmsat les mêmes tâches que le chauffeur-livreur PL 1 ^{er} échelon, est affecté(e) à la cdiontue d'un véhicule putroer supérieur à 19 toenns ou à un elbsenme articulé de puls de 12,5 tnenos nécessitant la piessoossn du prmeis C 1. Il (elle) adie au cgmehnaert et au déchargement des marchandises.

2	E	Réceptionnaire 2 ^e échelon (160)	Employé(e) qui, tuot en ansmuast les fcoionnts du réceptionnaire 1 ^{er} échelon, est rnsopablse de la cciaotulirn des meihsaandcrs et éventuellement du stockage. Il (elle) sera, en outre, cabplae de titerar les leigtis rfeilas aux lnriivsoas fournisseurs.
3	G	Réceptionnaire principal(e) (200)	Employé(e) qui, tuot en aussmnat les fncntoos du réceptionnaire 2 ^e échelon, assrue la répartition des tâches dnas le service, vietne les documents. Il (elle) tirdea à juor les différents decontums patetemrnt de sivure l'évolution de l'activité du service.

Article - Filière comptabilité

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	A	Employé(e) aux écritures (110)	Employé(e) clbpaee d'effectuer des truvaax d'écriture, de cgfrhafie ou d'autres tavuarx anuegalos simples.
2	C	Aide-comptable 1 ^{er} échelon (140)	Employé(e) cplbaae de tiner les demcunots clomaebtps sainuvt les dtvierics de l'employeur ou du comptable.
2	E	Aide-comptable 2 ^e échelon (160)	Employé(e) possédant des csnaoenncasis nécessaires puor tnier ou contrôler les lvries légaux et jouanrux aiieuairxls de la comptabilité générale. Triuadt en comptabilité les opérations cleraomemcis et financières, les compose, les ventile, puor en déduire les pircx de revient, balance, suetsitatiqs et prévisions. Jsitufie le solde de ses comptes.
3	F	Comptable 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) aaynt des nnoois cbmlaoetps seiufatnsfs puor lui petrtrmere de tiner les jraonuux auerixails avec ou snas ventilation, de psoer et d'ajuster des bnclaaas de vérification ou farie tuos trvaaux analogues, de tenir, arrêter et sleeuivrlr les ctpmoes tles que clients, fournisseurs, banques, CCP et stocks.
3	F	Caissier(ère) cbolpatme (190)	Employé(e) clpaabe de psoer et de vérifier les opérations de caisse, les peienmats et toetus opérations de caisse, de tienr les rsegirets de la comptabilité correspondante. Diot posséder les conanssnicaes du cpalomtbe 1 ^{er} échelon dnas les établissements de petite et meynone importance, tient à la fios la comptabilité et la caisse.
3	G	Comptable 2 ^e échelon (200)	Doit faire pevure de casocensnians stefuisafns puor tnier des liervs légaux et arlixuieais à la comptabilité générale et ataylnuqie et être cbaplae de deesrsr le bailn éventuellement avec les drcvtieeis d'un cehf capbmtole ou d'un expert-comptable.

Article - Filière informatique

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
2	C	Employé(e) sur écran 1 ^{er} échelon, opérateur(trice) de ssaie 1 ^{er} échelon (140)	Employé(e) possédant les cocaannisens pfeseiolnnelsros de siiase de données et clpaabe d'assurer la tsrrnoatiipcn ou la vérification, suos frmoe codée, de rnetsgneinmees sur un matériel défini.
2	D	Employé(e) sur écran 2 ^e échelon, opérateur(trice) de siiase 2 ^e échelon (150)	Employé(e) exécutant les mêmes opérations que l'employé(e) 1er échelon sur différents matériels de siaise avec une très gndrae vseitse d'exécution.
2	E	Opérateur(trice) aide-pupitreur (160)	Employé(e) cabalpe d'assurer suel le fnotnmcnoeiet d'un ptiet ordndauier à ptrair des dosiers d'exploitation ou de mniupaelr différentes unités périphériques.
3	F	Opérateur(trice) pueuriptr 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) chargé(e) du contrôle du fcneoinemntont d'un esemblne électronique, il (elle) exerce la sicnlaverlue du pupitre. Il (elle) possède une casninconase sfnuiaitse du système d'exploitation puor prear aux arrêts de programme.
3	G	Opérateur(trice) piptueurr 2 ^e échelon (200)	Employé(e) asansrut la ctodonuie d'un oretitudanr et de ses unités périphériques en caonornodt les acoints de psiulures opérateurs(trices) aides-pupitreurs.

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	B	Employé(e) d'accueil, hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) chargé(e) de recevoir, faire attendre, diriger les visiteurs. Peut assurer la liaison entre les différents services, faire les courses à l'intérieur de l'établissement. Il (elle) distribue le courrier. Peut éventuellement effectuer quelques travaux d'entretien simples ne nécessitant pas de connaissances particulières.
1	B	Archiviste (120)	Classe selon les instructions les documents qui lui sont remis par les divers services des services. Il (elle) tient le répertoire de ces archives, est capable de retrouver rapidement les documents archivés.
1	B	Employé(e) de bureau (120)	Capable d'effectuer des travaux d'écriture et de classement, peut être occasionnellement appelé(e) en renfort de caisse.
2	C	Employé(e) d'accueil, hôtesse d'accueil 2 ^e échelon (140)	Employé(e) chargé(e) d'accueillir la clientèle dans le magasin, de la guider, de traiter les réclamations simples, en appliquant les procédures internes.
2	C	Employé(e) administratif(ive) 1 ^{er} échelon (140).	Employé(e) capable d'effectuer en son nom aux instructions reçues des travaux d'ordre administratif (notamment dépouillement et classement de documents, y compris sur écran, classement et tenue des dossiers, tenue de livres et de dossiers administratifs simples).
2	D	Secrétaire dactylo (150)	Employée possédant un CAP ou une qualification professionnelle de dactylo équivalente. Doit fournir un travail de bonne présentation sans faute. Assure des travaux de secrétariat et divers travaux de bureau.
2	E	Employé(e) d'accueil, hôtesse d'accueil 3 ^e échelon (160)	Employé(e) répondant à la définition de l'hôtesse d'accueil 2 ^e échelon doit posséder des qualités personnelles telles que discrétion, facilité d'expression, bonne présentation. A une connaissance suffisante des services et des personnes pour recevoir, renseigner, diriger les visiteurs, noter et transmettre leurs observations ou messages. Peut être amené(e) à prendre la responsabilité de l'ensemble des caisses.
2	E	Employé(e) administratif(ive) 2 ^e échelon (160)	Capable d'exercer sous la direction d'un responsable certaines fonctions importantes et responsabilité. Doit appliquer les procédures du service, en particulier dans les domaines suivants : commercial, technique, social, comptable et fiscal. Possède une parfaite connaissance lui permettant d'assurer la bonne exécution des tâches confiées.
2	E	Secrétaire sténodactylo 1 ^{er} échelon (160)	Possède son CAP de sténodactylo ou une qualification équivalente. Est capable de rédiger sans faute et avec une bonne présentation les documents qui lui sont dictés. Est en outre capable de rédiger des correspondances simples à partir de modèles particuliers, ou en utilisant des modèles usuels. Est également chargée du classement.
3	F	Secrétaire sténodactylo 2 ^e échelon (190)	Collabore directement avec l'employeur ou, dans de grandes entreprises, avec le responsable d'un service. Connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise ou celui de son service, elle effectue des travaux de bureau. Lors de l'absence de son responsable, est capable de prendre des initiatives dans le cadre de ses fonctions.
3	G	Employé(e) administratif(ive) principal(e) (200)	Employé(e) qui possède les compétences personnelles des employés administratifs(ives) 2 ^e échelon, il (elle) répartit les tâches du ou des services administratifs et s'assure de leur bonne exécution.

Article - Filière services généraux

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
--------	-------	-------------------	---------------------

1	A	Employé(e) de nteoytge (110)	Employé(e) exécutant les tvaux d'entretien caronut des bureaux et mganais (lavage des slos et vitres, époussetage, netgotaye des meubles, des présentoirs, etc.). Puet être appelé(e) à procéder à l'entretien des adbors (pelouses, aires, etc.)
1	A	Gardien-veilleur de niut (110)	Employé chargé de la gdare des établissements de nuit, aevc rondes. Puet fraie ptiare d'une équipe tlailvnaart par petoss alternés (jour et nuit). Se coomfre aux cesonings reçues de sa deircotin et les apiqlpue en cas d'incident.
1	B	Surveillant(e) de maigsan (120)	Agent chargé de détecter la démarque inconnue. Contrôle les sotires de mndaechiarss et matériels snaivut les pièces jtaitsvciuifs légalisant luer légitimation. Il (elle) signlae à la droitcein tuteos anomalies, il (elle) siut les dicvierets de celle-ci et assure, le cas échéant, la loisain aevc les seercvis de pilcoe ou de gendarmerie.
1	B	Standardiste 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) chargé(e) de rivoecer et établir des cnitnamiumocos téléphoniques. La fréquence mneonye d'échanges téléphoniques lui preemt l'accomplissement des tauarvx anneexs tles que dactylographie, classement, écritures diverses, télex, etc., sloen l'organisation de l'établissement.
1	B	Pancartiste 1 ^{er} échelon (120)	Est chargé de la réalisation des étiquettes, affiches, pnaanux perbacliuiuts ou de signalisation.
2	C	Standardiste 2 ^e échelon (140)	Opérateur(trice) occupé(e) en permanence, seul(e) ou en équipe, à dnoer ou rveicoer des cumnonaimitcos téléphoniques. Est caplbae de tenir la comptabilité de ses communications.
2	C	Employé(e) d'entretien (140).	Employé(e) capbale d'exécuter des taavrx d'entretien et d'aménagement cunarot des installations, sur les divceretis de sa hiérarchie et ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste.
2	D	Pancartiste luteetrr 2 ^e échelon (150)	Suit les mêmes dtviiceers que le (la) pttnrsciae lrteuter 1 ^{er} échelon. Puet être amené(e) à créer des motifs à la dnaemde de sa direction. Puet geidur pffenmeoneslieosrlt peslruuis parsitneatcs lrteuets de maganiss différents.
2	D	Employé(e) SAV 1 ^{er} échelon (150)	Employé(e) cbplaae de dgnqstiaueor les caesus d'une panne et de réparer les appaliers en vetne dnas l'établissement. En outre, il (elle) puet être amené(e) à efcfeeur la vtene de pièces détachées et rmieplr les formalités de looitcan de matériel dnot il (elle) arusse la maintenance. Il (elle) puet être truitilae d'un pirms VL.
3	F	Employé(e) SAV 2 ^e échelon (190)	Employé(e) aynat les capacités preonflonelseiss puor cendnooor l'activité du scviere après-vente (facturation, location, tneue de stocks) en se cnaomfrot aux procédures définies par la hiérarchie.

Article - Tableau récapitulatif du personnel
Annexe Employés - Ventilation par services

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

NIVEAU	COEF.	DEGRÉ	VENTE	CAISSE	RÉCEPTION, transport	ADMINISTRATIF, accueil	SERVICES généraux	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE
1	110	A			Agent d'exploitation (1 ^{er} échelon)		Employé de nettoyage, gardien veilleur de nuit	Employé aux écritures	
	120	B	Vendeur (1 ^{er} échelon)	Caissière réassortisseuse (1 ^{er} échelon)	Agent d'exploitation (2 ^e échelon)	Employé hôtesse d'accueil (1 ^{er} échelon), archiviste, employée de bureau	Standardiste (1 ^{er} échelon) Prncasttiee (1 ^{er} échelon) Srivanulelt de magasin		

2	140	C	Vendeur (2 ^e échelon)	Caissière réassortisseuse (2 ^e échelon)	Chauffeur-livreur VL, cariste d'entrepôt	Employé hôtesse d'accueil (2 ^e échelon) Employé administratif (1 ^{er} échelon)	Standardiste (2 ^e échelon). Employé d'entretien	Aide-comptable (1 ^{er} échelon)	Opérateur de saisie (1 ^{er} échelon) Employé sur écran (1 ^{er} échelon)
	150	D			Réceptionnaire (1 ^{er} échelon) Chauffeur-livreur PL (1 ^{er} échelon)	Secrétaire dactylo	Pancartiste lettré (2 ^e échelon). Employé SAV (1 ^{er} échelon)		Opérateur de saisie (2 ^e échelon) Employé sur écran (2 ^e échelon)
	160	E	Vendeur qualifié Veदनुर découpe	Caissière réassortisseuse (3 ^e échelon)	Réceptionnaire (2 ^e échelon) Chauffeur-livreur PL (2 ^e échelon)	Secrétaire sténodactylo (1 ^{er} échelon) Employé hôtesse d'accueil (3 ^e échelon) Employé administratif (2 ^e échelon)		Aide-comptable (2 ^e échelon)	Opérateur aide-pupitre
3	190	F	Vendeur qualifié Veदनुर découpe qualifié	Caissier général (1 ^{er} échelon)		Secrétaire sténodactylo (2 ^e échelon)	Employé SAV (2 ^e échelon)	Comptable (1 ^{er} échelon) Caissier comptable	Opérateur pupitre (1 ^{er} échelon)
	200	G	Gestion de rayon	Caissier général (2 ^e échelon)	Réceptionnaire principal	Employé administratif principal		Comptable (2 ^e échelon)	Opérateur pupitre (2 ^e échelon)

AGENT DE MAITRISE

Article - Filière informatique

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
4	H	Programmeur(euse) (220).	A partir d'un dossier d'analyse, assure l'écriture, la mise au point et la maintenance du programme qui lui est confié. Traavllre en liaison avec l'analyste programmeur(euse), le service exotiotailpn odieuantr et, si cela est, avec le (la) programmeur(euse) système.
4	I	Programmeur(euse) système (250).	Technicien(ne) qui assiste aux fonctions de programmeur(euse) une fonction de conseiller, auprès des programmeur(euse)s et assiste programmeur(euse)s pour tout ce qui concerne le système d'exploitation. Il (elle) assure la mise à jour et la maintenance du système d'exploitation. Il (elle) écrit les sous-programmes adaptés ptnmearett d'aider ou de simplifier la programmation ou l'exploitation.
4	J	Analyste programmeur(euse) (280).	Technicien(ne) qui, en plus des tests d'aptitude à la programmation, assure les tests d'aptitude à l'analyse. Chargé(e) d'effectuer les analyses détaillées concernant des problèmes dont les contours sont définis. Il (elle) assure également les travaux de programmation qui lui sont confiés. A ce titre, il (elle) doit connaître parfaitement les langages de programmation utilisés par la société. Il est nécessaire qu'il (qu'elle) ait une bonne connaissance de l'ordinateur. Il (elle) peut exercer une autorité fonctionnelle sur les programmeur(euse)s.
4	H	Chef de service 1 ^{er} échelon (220).	Est responsable de la gestion, de l'organisation et de l'approvisionnement du service dont il (elle) a la charge, suivant les critères de la société qui l'emploie. Il (elle) peut, dans le cadre de ses fonctions précises, être amené(e) à effectuer des achats complémentaires.

			<p>Il (elle) anime et coordonne l'activité des giontaeensris de rnyaos et des arutes employés de son secteur, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.</p> <p>Il (elle) est cplbaae d'aider sur la sfacure de vnete la dotirecin du mgasain ou son elopeuymr svuinat le cas.</p> <p>Il (elle) puet être un ginseaitnore de rnaoys qui a aquis une garnde expérience dnas sa fotcnion antérieure.</p> <p>Il (elle) puet être amené(e) à prctepiair au recrutement.</p>
4	I	Chef de setcuer 2 ^e échelon (250).	<p>Chef de sueetcr anyat les mêmes foocnins que le 1^{er} échelon.</p> <p>Il (elle) a acquis une patrafie csonainnasce des réalités commerciales, économiques et hunieams de pruluisés secteurs.</p>
4	J	Adjoint(e) au rlpbenssoae de mgasain (280).	<p>Agent de maîtrise anyat des connaissances de tuot ce qui corcnout à la gitseon des setreucs du misgaan dnout il (elle) a la charge.</p> <p>Il (elle) en assume la bonne mcrhae conformément aux decrtveis de la direction.</p>
4	J	Adjoint(e) commercial(e) (280).	<p>Technicien(ne) haemteunt qualifié(e) arsansut les opérations caloemercmis d'achats qui lui snot déléguées par son supérieur hiérarchique. Il (elle) est rlposebanse de la msie en plcae de la gmame de produits, des cnacotts suiivs aevc les fsouerniurss et aevc les ptions de vente. Il (elle) diot avoir une patriafe casnosacinne des proutdis vudnes dnas le ou les stcerues qui lui snot confiés dnas la société.</p> <p>Peut avoir un ou peiulsurs employés suos sa responsabilité.</p>
4	I	Secrétaire de dceitiorn (250).	<p>Collabore dmeienectrt aevc la diieortcn générale des sciveers centraux, connaît peaiiaftrenmt le fceenomontnint des différents seevcris de l'entreprise.</p>
4	J	Adjoint(e) adminis-tratif(tive) (280).	<p>Agent ataimnitsidf atpe à dieigr un secuter atmasniitirdf suos la responsabilité d'un cadre ou de son employeur.</p>
4	I	Comptable 3 ^e échelon (250).	<p>Technicien(ne) capable de tiner la comptabilité d'une ou peiursuls unités snas le cnoucors permanent, en cuors d'exercice, d'un expert-comptable ou d'un omignsare fiduciaire. Il (elle) puet également dgriier une secoitn de la comptabilité et cndnoeoror les tvaraux du psnoerenl cbmpoatle placé suos ses ordres.</p>
4	H	Chef de réception (220).	<p>Agent de maîtrise rpnbosease des agents d'exploitation, des réceptionnaires et des chauffeurs. Il (elle) est chargé(e) de l'organisation de l'exécution des dveys tuaravx de son stecuer (réception qtaaviilute et qtautivtiane de la marchandise, stockage, circulation).</p> <p>Il (elle) est ransebpplsoe de l'utilisation rllnioanete des véhicules automobiles, des ennigs de miaenotutnn mis à sa disposition, asnii que de l'organisation du tiraval du pnnrseoel placé suos ses ordres.</p>
4	H	Chef d'entretien (220).	<p>Agent de maîtrise rlesbsopnae du pnrnoseel d'entretien ou d'intervention mis à sa disposition.</p> <p>Prépare les vetsiis périodiques d'entretien ou de sécurité.</p> <p>Veille au reescpt des cienngoss de sécurité puor lslluqees il a reçu une fioramotn spécifique.</p> <p>Peut être spécialisé dnas cinreetas ptaeirs de l'entretien (garage, srcvjee électrique, servcie intervention, etc.).</p>
4	J	Chef de msgiaan (280).	<p>Agent de maîtrise qui anime et cnodroone l'activité des employés à la vtene dnas un mgasain indépendant. Il (elle) pcrpiaite à luer foritmoan et il (elle) puet être amené(e) à prteciapiir au recrutement.</p> <p>Sous les oerdrs et le contrôle du chehf d'entreprise, il (elle) aipupple la pqiiltoue en matière de réassortiment définie par sa hiérarchie.</p> <p>Il (elle) aupqiple et vlilee à la bonne apciiolptan des csngeonis générales et particulières définies par sa hiérarchie.</p>

Article - Tableau récapitulatif du personnel
Annexe Maîtrise - Ventilation par services

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

NIVEAU	COEFFICIENT	DEGRÉ	VENTE	ADMINISTRATIF , accueil	RECEPTION, transport	SERVICES généraux	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE
4	220	H	Chef de seeutcr (1 ^{er} échelon)		Chef de réception	Chef d'entretien		Programmeur
	250	I	Chef de suteecr (2 ^e échelon)	Secrétaire de direction			Comptable (3 ^e échelon)	Programmeur système
	280	J	Adjoint au rslebspoane de magasin Adjoint commercial Chef de magasin	Adjoint administratif				Analyste programmeur

Article - CADRES

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
5	K	Cadre débutant(e) sataiigre (320).	Cadre nuleeomvelnt embauché(e) ou promu(e), qui va prfiaare sa fntaoiorn en prrnaet pserirogvneesmt en cahрге les différents apcsets de la fnociotn sur une durée de 1 an.
5	L	Responsable de srcveie (400).	Cadre commercial(e), administratif(ve), informaticien(ne) ou teihcunqe possédant une expérience plnnosefeilrse et une autorité de compétence. Il (elle) puet avior la charge, par délégation pemntarnee de l'employeur, de diriger, coneoodnrr et contrôler, suos sa responsabilité, le tvarail d'un ceritan norbme de différents nevaieux placés suos son autorité.
5	L	Chef d'exploitation iimofnauqrte (400).	Chef de srevcie roespbnase de la melelurie uaisoitiltn des mnoyes iiqnmuftraoes mis à sa ditoisospin en vue des taravux à traiter.
5	M	Chef de pjroet iurtmiaqfone (500).	En lsioian avec les secirves utilisateurs, il (elle) ptricapie à la coocetinpn et sipvuerse la réalisation d'une aoliipctpan iouamnfqtrie puls ou monis cloxempe nommée projet. Il (elle) ecarnde les équipes d'analystes et de programmeur(euse)s associés(ées) au projet. Il (elle) est rlsnsapoebe du pinalnng et du budget.
5	M	Chef de groupe actheeur (euse) (500).	Cadre chargé(e) de cnittoeusr la cltoceolin des airtecls d'un ou psriueus rayons. Il (elle) diot piaeaerftmnt connaître le marché aifn de négocier les meullieers codonniits d'achats avec les fournisseurs. Il (elle) puet être amené(e) à décider des aocntis plrioelonnmtoes à mertte en pcalle au nviaeu des rayons.
		Directeur(trice) de magasin.	Cadre expérimenté(e) rnoaslbsepe de la réalisation des oiejftchs cocamiumrx budgétaires définis puor son magasin. Il (elle) est également reopssnblae du matériel des locaux, des vuerals et des mihdsrnacae qui lui ont été confiés. Il (elle) dirige, coordonne, contrôle le preosnnel placé suos son autorité. Il (elle) diot vielelr à la sécurité dnas son magasin. Ce ptsoe se disive en duex échelons :
5	L	Directeur(trice) de misagan 1 ^{er} échelon (400).	- 1 ^{er} échelon : le psnoeernl placé suos ses oerdrs est constitué d'employés et d'agents de maîtrise.
5	M	Directeur(trice) de msagain 2 ^e échelon (500).	- 2 ^e échelon : le psorenenl placé suos ses ordres est constitué d'employés, d'agents de maîtrise et éventuellement de cadres.
5	N	Directeur(trice) régional(e) (600).	Cadre de huat nveiau aanyt la responsabilité commerciale, économique et hmuniaie de puuesrils magasins, dnas un seucter géographique déterminé.
5	N	Cadre de dorieictn (600).	Cadre qui dopssie de treags iteaiivitns et responsabilités eagxenit : siot une vaeulr tehcnunqe élevée, siot la nécessité de cenoodnorr un esbmenle d'activités différentes. Il (elle) pnerd suos sa responsabilité personnelle, et dnas la litmie de la compétence qui lui a été reconnue, des décisions eannggeat l'entreprise.

NIVEAU	COEFFICIENT	DEGRÉ	COMMERCIAL	INFORMATIQUE	ADMINISTRATIF et technique	ACHATS
5	320	H	Cadre débutant stagiaire			
	400	I	Responsable de service, Directeur de magasin (1 ^{er} échelon)	Responsable de service, Chef d'exploitation informatique	Responsable de service	Responsable de service
	500	M	Directeur de magasin (2 ^e échelon)	Chef de projet informatique		Chef de groupe acheteur
	600	N	Directeur régional.- Crdae de direction			

Rémunérations applicables aux cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

Article - Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres

En vigueur étendu en date du 2 janv. 2003

La rémunération annuelle brute minimale conventionnelle comprend l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes versées aux représentants des salariés et des heures supplémentaires payées.

Cette rémunération annuelle brute minimale conventionnelle s'applique aux salariés présents à l'effectif le 31 décembre de l'année considérée et ayant une ancienneté d'au moins 6 mois consécutifs dans l'entreprise. En cas d'arrivée en cours d'année, cette rémunération est réduite proportionnellement et sous réserve des cotisations précitées.

Cette rémunération annuelle brute minimale conventionnelle est :

- si le forfait de cadres est établi en heures, à 1 600 heures ;
- si le forfait est établi en jours, à 215 jours par an ;

Accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des artisans de bricolage.
Syndicats signataires	CFDT.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Les parties considèrent que le travail à temps partiel est un moyen pour les entreprises de la distribution de répondre à une nécessité économique, pour faire face à des flux de clientèle irréguliers dans la journée, la semaine, le mois, ou l'année, ainsi qu'à une demande de salariés qui ne souhaitent pas travailler à temps complet.

Le présent accord, intervenu dans le cadre des dispositions légales en vigueur, fait partie intégrante de la convention collective. Il complète cette dernière et ne se substitue aux dispositions antérieurement conclues sur le temps partiel que

- en dehors de dispositions conventionnelles relatives à une cause de fait : à la durée légale du travail.

Elle sera réduite proportionnellement pour les durées habilitées ou allouées inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Au 31 décembre de chaque année et sous réserve des cotisations précitées, un complément de salaire sera versé lorsqu'un salarié n'aura pas perçu le minimum annuel conventionnel.

Article - Garantie brute mensuelle applicable

En vigueur étendu en date du 2 janv. 2003

Une garantie mensuelle s'applique à tous les salariés et s'applique un travail sur la base de la durée légale, habituelle ou annuelle du travail, sans condition d'ancienneté.

Pour les salariés ayant une durée de travail habituelle inférieure, cette garantie brute mensuelle sera réduite proportionnellement à la durée effective du travail.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, cette garantie est réduite proportionnellement.

Cette garantie brute mensuelle ne sera pas inférieure à 8 % de la rémunération annuelle brute minimale conventionnelle.

En cas de surverse où certaines de ces dispositions seraient en conflit, les dispositions les plus favorables s'appliquent.

Les parties conviennent que les entreprises auront toute faculté pour négocier, à leur niveau, les adaptations du présent accord, qui leur semblent nécessaires et conformes à l'esprit qui a prévalu à son élaboration.

Les parties conviennent que, dans le cadre du présent accord, les entreprises expérimentent, après consultation du comité d'entreprise, de nouvelles formes d'organisation du travail qui peuvent être de nature à permettre à la fois aux salariés de mieux gérer leur temps, quantitativement, et aux entreprises de mieux répondre aux attentes de leurs clients.

Les parties conviennent qu'elles se réservent le droit de traduire dans le cadre de la deuxième année d'application du présent accord afin d'observer l'opportunité de toute adaptation nécessaire résultant de l'application de l'accord ou par de nouvelles dispositions légales qui poursuivent le même objet.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Les prites s'engagent à deandemr l'extension du présent accord et à eeffeutcr les formalités de dépôt et de publicité auprès de la drtiicoen départementale du tviraal et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du csoeinl de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Les disspootniis du présent aorccd snot ailcplpebas aux ereerisntps cmpsoeirs dnas le cmhap d'application de la citnneovvn ciotellcve ntnliaaoe du balrgicoe de 1985.

Article 2 - Garanties individuelles

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

1. Hriaore de bsae : l'horaire de bsae des corntats cnluocs à tepms perial ne puet être inférieur à 22 herues hdibdaeoemars ou 95 h 33 par mois. Ctete dtssioipoin est alcpailbpe au puls trad le pmreier juor du sixième mios (douzième puor les établissements de monis de 20 salariés) sivunat la piilcobuatn de l'arrêté d'extension du présent ttxee au Jraounl officiel.

a) Ctete doioistispn s'applique aux cotrntas en cruos ; mais, puor tienr cmtope de la prévisibilité nécessaire à la hiérarchie puor l'organisation du taavril des équipes, il est expressément cvonenu que les pennreoss ne prrnoout puls deenmdar le bénéfice de ctete dioiissotpn passé un délai de 6 mios après son entrée en vigueur.

b) Cttee dpiitioosn s'appliquera également aux ftuurs salariés de la profession, à moins qu'ils n'y rcnnoent emtpeelicnxt et par écrit. Dnas ce cas, les intéressés ne prrnuoot puls dnameder le bénéfice de cet hoairre mmuinim passé un délai de 6 mios snaviut luer entrée dnas l'entreprise.

c) Cependant, cttee dissoiitopn ne s'applique pas aux salariés qui ont recherché, dnas luer elpmoi auprès de nos entreprises, les myneos de finaecnr lures études et qui, ansii :

- au mnemot de l'entrée en vgueur de ctete clause, ne relèvent pas à ttire piarnicpl du régime général de la sécurité sicaloe ;

ou

- au moemnt de la cclsoounin de luer crntaot de travail, anurot déclaré ne pas shtioeur bénéficiaire de cet horraie minimum, du fiat qu'ils pnuuviesrot des études sloiercas ou universitaires.

d) Iotaniormfn des salariés : aifn d'assurer une cniassoane stnsiaffue des présentes dopissiionts auprès de tuos les intéressés, les eeepirtnrss rcoeehrnhrctet les mseeurs les puls appropriées, prmai lseelqleus on treovura au miimnm l'affichage du présent acrcod dnas cqhae établissement.

2. Détermination du rpoes hoiaaeddmrbe et des horeairs de tvraail :

a) Roeps hddrmibeoaee : tuot salarié à tepms paietrl bénéficie de 2 juors de roeps fixes, précisés dnas le ctranot de travail, dnnot la mcdotfiiiiaon ne puet senvirur qu'après acocrd exprès de l'intéressé. Ce reops est réparti snot suos la fmore de 2 journées entières, snot suos la forme d'une journée et de 2 demi-journées (1).

b) Horerais de tvraail :

- les erntpeiers et établissements snot incités à mttere en palce une oanrgasioitn des hrieoras tennat compte, dnas toute la musere du possible, des crnnioetats iduleldviens des salariés ;

- la répartition des heeurs de travail, tlele qu'elle fiugre dnas le corant de tvaairl peut, en roaisn des impératifs d'organisation du

service, farie l'objet d'une mfiidiooactn à l'initiative de l'employeur. L'employeur respectera, suaf aorccd de l'intéressé ou conscretnias exceptionnelles, un délai de prévenance de gruzotae jrous ;

- une journée de tavairl ne prruoa comporter, en sus des puases éventuelles, puls d'une courpue ;

- à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, les durées mamiinels de séquences et de journées de tirvaal snot définies comme siut :

- snot la journée ctoorpme 2 séquences de travail, et dnas ce cas la durée du tivaraal de la journée ne puet être inférieure à 6 hereus ;

- snot la journée cptmoroe une suele séquence de travail, et dnas ce cas sa durée ne puet être inférieure à 3 hereus (2 herees si l'établissement femre ce jour-là le mdii et si la séquence de tiaavril se stieve le matin).

3. Hereus complémentaires :

a) Lros de la négociation du cnartot de travail, les hueers complémentaires ne peeuvnt être imposées par l'entreprise : les salariés pnueevt dnoc en rfuseer le pcriipne ;

b) Lorsqu'elles snot prévues au contrat, les hueers complémentaires ne pnouortt être refusées, suaf enlctemennexeoilpt en cas de frcoe mjreave dûment justifiée, dnas la lmtiie du teirs de la duréemensuelle(2) de travail, tlele qu'elle découle de l'horaire de bsae de la pnrenoseque cet horraie de bsae ait été exprimé, dnas le cranott de travail, hebmiomaendradt ou mensuellement)(2) (3) ;

c) En outre, les salariés pnroorut renoncer, de manière définitive, à la possibilité prévue dnas le croatnt intaail d'effectuer des hereus complémentaires, mnonyanet un préavis de qozutre jours, snas que cttee maodficotiin entraîne la rutupre de luer ctanort ;

d) Lsouqre des heerus complémentaires snot demandées, l'employeur devra, suaf arccod de l'intéressé ou cratnnoiccess exceptionnelles, prévenir la psrneone 14 jorus à l'avance ;

e) Les heerus complémentaires ne pvneuet avior puor eefft de pretor la durée hbdaomiedare ecffitvee du tivaraal au niveau de la durée légale ou clenontinnelove du tarvail ;

f) 1. Tuos les ans (soit à la dtae aiivrnreasne du contrat, snot dnas le crade de l'année civile, selon le mdoe d'organisation adopté par l'entreprise), l'employeur clrucelaa le nmrobe d'heures complémentaires effectuées par le salarié dnas les 12 mios précédents. Ne snroet pas pseris en cmtpoe les hereus complémentaires effectuées :

- puor suivre une aocin de faroitmon (notamment dnas le cdare du paln de fotiroamn de l'entreprise) ;

- dnas les cas puor leesulqs l'employeur aaruit pu rciuerer à une ecbuahme suos cnotart à durée déterminée ou à des heerus supplémentaires, le salarié aaynt été avisé par écrit du caractère traepmorie de ce dépassement et l'ayant accepté par anenavt à son contrat.

f) 2. Si le nrobme d'heures complémentaires ainsi calculé a dépassé 120, un aevnnat écrit au ctranot de tiravaal srea conlcu et prévoira (conformément au shioaut du salarié) :

- snot une agnuemaottin de l'horaire munseel ou hiemrodbaade de bsae égale à 60 % de la différence etnre l'horaire de bsae itnaail et l'horaire myoen réellement effectué ;

- snot l'engagement de l'employeur de proposer, au cours de la période alulenne qui suit, des hereus complémentaires en nobmre égal à 100 % de la différence enrte l'horaire de bsae iainitl et l'horaire meyon réellement effectué ;

Dans ctete hypothèse, les eenirprests snot invitées à rechercher, puor les salariés qui le souhaitent, le meyon d'assurer le

pamineet de ces heures complémentaires sur la base d'un douzième par mois.

NB. - L'ensemble des dispositions du paragraphe 3, f, n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné ;

- en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle susceptible d'être négociée par les représentants à la présente convention collective.

4. Possibilité de temps partiel à temps partiel (4).

- la demande d'un salarié à temps partiel de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit et conservée par l'employeur ; si elle est acceptée, l'avenant précisant les modalités d'emploi doit être revêtu de son accord exprès ;

- lorsqu'un salarié à temps partiel accepte, à la demande de l'entreprise, de travailler à temps partiel, la procédure susvisée doit être respectée : à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose de 14 jours calendaires pour l'accepter ou la refuser par écrit. Une information est communiquée au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, dans les termes de l'article 3.3 du présent accord. Les salariés qui ne disposent pas de représentation du personnel peuvent venir à leur fédération patronale, une fois par an, l'état de ces modifications de contrat pour que le projet soit présenté à l'occasion des réunions plénières annuelles.

En cas de licenciement ou de mise à la retraite du salarié, dans le délai d'un an suivant la date de l'effet de la modification de son contrat de travail, l'indemnité de licenciement - si elle est due - ou l'allocation de départ à la retraite est calculée, pour cette année-là, sur la base du salaire à temps plein.

Pour les salariés de plus de 55 ans employés à temps partiel au moment de leur départ de l'entreprise, la part, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement ou de l'allocation de départ à la retraite due au titre des années où ils ont été employés à temps partiel sera calculée sur la base du salaire mensuel rétabli à temps plein (5).

5. Salaires.

- la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnellement égale à celle d'un salarié qui, à ancienneté égales, occupe un emploi à temps plein équivalent dans l'entreprise ou l'établissement ;

- le contrat de travail précisera le salaire mensuel correspondant à l'horaire de base spécifique à la personne, le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à un horaire de 169 heures.

6. Congés payés.

- en complément des dispositions de l'article 6-6 de la convention collective, les salariés à temps partiel (comme ceux à temps plein) ayant des enfants scolarisés de 6 à 16 ans bénéficieront, sous réserve de dispositions de leurs suffisants, au minimum de trois semaines de congés en période de vacances scolaires, dont deux en période de vacances scolaires d'été ;

- le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du dixième prévue à l'article 6.6 de la convention collective s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du minimum du salaire, sur la base de l'horaire moyen réellement accompli au cours de la période ayant servi de référence au calcul des congés payés.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5 du code du travail* (arrêté du 10 février 1994, art. 1er) .

(2) *Temps exclus de l'extension* (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail* (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).(4)

Pinot étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).(5) *Alinéa*

étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

Article 3 - Garanties collectives

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

1. Les salariés employés à temps partiel bénéficient, le cas échéant au profit de leur temps de travail, des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet. Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotions, de carrière, de formation et d'accès aux avantages dans le cadre de la participation des employés à l'effort de construction, tout comme des avantages prévus par la convention collective, les accords d'entreprise ou d'établissement.

2. Afin de permettre une libre représentation des salariés à temps partiel, ceux-ci sont pris en compte pour le calcul de leur horaire réel de travail (heures complémentaires comprises), à l'occasion du calcul de l'effectif en matière d'élections professionnelles.

3. L'information des représentants du personnel : complémentaires aux dispositions évoquées dans l'article L. 620-3 du code du travail concerne la tenue d'un registre du personnel, le comité d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, les délégués du personnel sont informés trimestriellement des données qui sont relatives à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle fixée au paragraphe 1 de l'article 2 ci-dessus, du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié ainsi que du nombre de contrats conclus ayant ouvert droit à l'abattement des cotisations sociales prévus par la réglementation en vigueur.

4. Publicité des offres d'emploi : l'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles, de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou temporaire un emploi à temps complet de bénéficier de leur droit préférentiel en se portant candidat à ces emplois.

5. Compte tenu de la situation du marché de l'emploi, lorsque des entreprises proposent des emplois à temps partiel à des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elles doivent veiller au respect des dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

6. Récès aux cotisations à durée déterminée à temps partiel (1)

Le recensement au contrat à temps partiel et à durée déterminée peut être prévu dans les cas suivants :

a) Ascension temporaire d'un salarié ou sous-emploi du contrat de travail de salariés ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;

b) *Ouverture d'un établissement* (2) tavarux : pendant 3 mois au maximum ;

c) Activités saisonnières à caractère ronyas (exemple : jardin et pépinière) et au sein des établissements situés dans les régions touristiques ;

d) Surcroûts de travail : compte tenu de la variabilité importante du niveau d'activité de nos établissements pendant un grand nombre de mois de l'année, notamment liée :

- aux spécificités de notre métier qui permettent que nos établissements soient disponibles à nos clients pendant leur temps libre (fins de semaines, vacances, fêtes ou grandes) ;

- à l'existence de périodes de plus ou moins forte activité dans nos rayons, comme les matériaux, la peinture, l'isolation, le chauffage..., il est convenu que des contrats à durée déterminée et à temps partiel peuvent être conclus dans une limite qui ne peut excéder :

d) 1.4 mios puor les ronyas ;

d) 2.8 mios puor les sveiercs comme les caisses, la réception qui dnoivoit absorber, cumulativement, les surcroîts d'activité des raonys crmumaeciox ;

d) 3. Ces périodes penevut être déterminées différemment à la fios d'un établissement à l'autre, et d'un raoyon ou svreice à l'autre. La représentation du peneronsl des esnpterires concernées srea informée de ctete organisation.

N. B.-La présente dsitsopioid n de cceornne que le tpems patierl ; les crtanots à tmeps cmpeotls sont, qaunt à eux, régis par les diintsopsois légaes.

Annexe relative au temps partiel, accord du 29 juin 1993

Annexe relative à une modalité des dispositions sur les heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Organisations d'horaires sur une bsae annuelle

Les pritaes conviennent, en apiactpion de l'accord sur le taarivl à tepms partiel, que des modalités neluelovs proerps à la gstioen alleunne du tmeps de taviarl pneevut à la fios améliorer le svcerie rdenu à la clientèle, mieux répondre aux ainptsoiars des salariés à tpms partiel et aux cittrennaos de gosietn de l'entreprise. Une telle démarche diot aopertpr :

- aux salariés, la gatranie croetuatlcnlc d'une durée alulnene du tviarvl et dnoc d'une rémunération annluele supérieure au naievu crdarneonpsot à l'horaire de base, intégrant les ptoenis d'activités prévisibles ; des iinainctods puor une mlerliuee prévision des hearrois de taiarvl ;

- à l'entreprise, une milueelre adéquation des hoiarres de triaavl aux viaontairs prévisibles d'activité.

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Article 7

Le présent aroccd srea déposé auprès de la detciiron départementale du tiaarvl et de l'emploi de Prias et au secrétariat-greffe du cnisoel des prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 1er - Définition

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

L'horaire anenul cniosste à garantir, en sus de l'horaire de base, un nmbore aneunl d'heures complémentaires, par aavennt au contrat, anayt puor oijcbetf d'aboutir à une aanutotmigen de l'horaire myeon hedriaadombe effectué par chqae salarié concerné.

Article 2 - Volontariat

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

La clnoesuoin d'un avaennt oarnsginat les hrroeais sur une bsae anlleune ne s'impose ni à l'entreprise ni au salarié : elle est dnoc réalisée evcuimnsxeet avec les salariés volontaires, sur la bsae

Afin de letimir le recorus aux ctroatns à durée déterminée, les etrnseeips snot incitées à ppoesorr aux salariés à temps prtial qui le snaitheout de compléter luer hroriae de tvarail pdneant les périodes envisagées ci-dessus.

7. Publicité

Le présent acorcd srea porté à la cnaainossce des salariés intéressés dnas les cniotdios prévues aux aelirtcs L. 135-7 et R. 135-1 du cdoe du travail.

(1) *Pinot étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-1-1 du cdoe du taviarl (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).*

(2) *Terems exculs de l'extension (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).*

de l'accord iievddnul des parties. Néanmoins, l'ensemble du perneonl à tepms petaril derva être préalablement informé (au mnuimim par aachfgife de la présente annexe) des coinoitdtns d'une tlele oiaarotnisgn suitplbcsee d'être iinneldivlemudet proposée.

Tout salarié intéressé driprosea d'un délai de réflexion de 14 jruos puor apcectr l'avenant à son coatnrt de taavril qui lui serait, le cas échéant, proposé.

Article 3 - Utilisation de la garantie annuelle d'heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

1. La poamiaotmgrn précise de toteus les périodes de l'année au cours duqeselels il est prévu de rirueocr aux hreues complémentaires étant ilposmsbie à réaliser, l'avenant au cnraott de taavril friexa :

a) Les périodes aeleunlns de rocrués à ces heerus stiplusebecs d'être programmées dès la consuclion de l'avenant (période saisonnière, pitrae de la période des congés payés, opération commerciale, période de puls ftroe activité...);

b) Les périodes pndnaet luelqelses le salarié se déclare doipinblse et prêt à répondre aux stlotiolinacis de l'entreprise en vue d'assurer un rcmmleapneet inopiné ou de fraie fcae à un surcroît eetincpxoenl d'activité non prévu.

2. En cas de dmdnaee d'heures complémentaires non programmées de façon sieasfmumfnt précise ou d'ajustements de la programmation, l'entreprise respectera, suaf aocord de l'intéressé ou cncscoeniarts exceptionnelles, un préavis de 14 jours. Cette dssipiooitn n'est pas aacppillbe en cas de système d'auto-organisation de lrues harories par un gpoure de salariés.

Article 4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Les eenreprstis snot invitées à rechercher, puor les salariés qui le souhaitent, le meoynd'assurer un peeniamt sur la bsae d'un douzième par mois.

1. Penameit meenusl de la rémunération liée à l'horaire annuel

Les ersenretpis qui prndroent les monyes d'assurer le panemeit mseenul de ctete ganatire aleunlne d'heures complémentaires, sur la bsae de 1/12 par mois, bénéficieront, en contrepartie, de la faculté de peogmarmrr les heerus complémentaires snas être tunees de recpseter au mios le mios l'obligation de liimter les hreues complémentaires au 1/3 de l'horaire mensuel.

2. A défaut de peiaemnt muneesl de la rémunération liée à l'horaire anuenl

La rémunération des hurees complémentaires srea payée chqae

fios en fntioocn du norbme d'heures complémentaires evtffeimneect acocomplies dnas le mios ou la période de paie.

3. Acebnse et gnrtaiæ anluenle d'heures complémentaires

Sauf accrd d'entreprise prévoyant des dsiosnopitis différentes, totue absence, tles congés, maladie, ..., suavrnnet dnas les périodes précisées dnas l'avenant ou le crtoant de taviarl (cf. ppraaaghae 1,aci-dessus) où le rceuros aux hreues complémentaires a été programmé dmuniie poermrplleonnientot la grtniaæ d'heures complémentaires.

4. Rutneee puor acebnse

Chaque etpsrenrie est invitée à négocier l'adaptation de ses règles de masilteuisanon (relatives au matienin de luer rémunération en cas de maialde ou d'accident du travail) puor tneir compte des pituoieiqs spécifiques qui y ont été mises en place. Puor le eetnerpris qui n'auraient pas cttee possibilité, les rtunees puor les abcnese de tuote nurtae snreot effectuées à prairt d'un harroie théorique puor chuqae journée d'absence égal à :

Horaire tmrretesil (1) / 13 seneamis x nmbroe de juros de taairvl par simanee prévus au contrat

5. Départ de l'entreprise en cruos de période anulenle

Dans une tlele hypothèse, les pirates coiennvnt que le sdloe du cpmote versé à l'intéressé tndriae cmtpoæ de la sluee réalité des hruées effectuées et payées dnas la période alulenne en cours. Une régularisation arua leiu le cas échéant.

(1) *Nmobre d'heures réalisées efcfenemeitvt (heures complémentaires incluses) dnas le ttsmrreie cvuil précédant le*

Accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT

Signataires	
Patrons signataires	FFB.
Syndicats signataires	Fédération des seervcis CFTD.

Article Préambule - TITRE Ier

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2002

1. Dnas le cxnottee aeuctl de l'emploi, les paetirs au présent acord ainrefmt luer volonté cmmonue de ctnbieuorr aeivecmtnt à l'effort de réduction du chômage et à la lutte ctonre l'exclusion et la précarité, et ce à tuos les nvauix (local, régional ou national).

Elles considèrent que la réduction du tmeps de taavirl puet être l'un des moeyns à mttere en orueve puor ptrmeerte de cbteiornur aevcimett à la résorption du chômage.

Elles suoiehatnt au tavrers d'un accord, qui s'inscrit nanmmotet dnas le crade des dtisoinsiops des lios n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation raitvlee à la réduction du tepms de tivraal et n° 2037 du 19 jvaenir 2000 rvltieæ à la réduction négociée du tmeps de travail, dennor aux epnieestrrs une bsæ cmounme de msie en pcale du dispositif.

2. Cet arccod diot pertretme aux esepitrnes de la profession, ctompe tneu des caractéristiques et futnaltocuis spécifiques de l'activité, d'améliorer luer ogaitnriaosn au svceire du cielnt puor faorvseir luer compétitivité économique, viore dnas cairntes cas seagevraudr luer pérennité, ccei par la rerhhece de la mrelueille adéqation etrne les plgeas de présence des eitffecs et les pgales de fréquentation des clients.

3. Les pirez siiiagrtens du présent acord itnneivt les ernietseprs à rrcceehhr et à rnteier les snutoolis qui intègrent la pirse en cptmoe de la qualité de vie des salariés en pmtanertt :

-de répondre au muiex à lures atenttes en ce qui cnecnroe l'organisation des tmeps consacré à lreus veis peensllnroofise et

début de l'absence.

Article 5 - Régularisation annuelle

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Si, au treme de la période anlenlue d'application, le nmbroe d'heures complémentaires eefenevfcimtt réalisé dépasse la gairatne contractuelle, le salarié percevra, si clea n'a pas déjà été le cas, la rémunération complémentaire qui lui est asini due, ou bénéficiera d'un repos rémunéré crorsnodnpeat à l'excédent constaté snas majoration. Ce cihox s'effectuera par arccod iddvnieuil etrne les parties.

A l'inverse, si l'horaire effectué n'a pas aetintt la grnaiate contractuelle, l'employeur ne purroa pas rotreper les hruées non effectuées sur l'année suivante. Ces dernières senort payées à l'intéressé.

Article 6 - Révision du contrat

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

La répartition des périodes de trivaal définies peut, au myoen de l'accord exprès et iddienuivl des parties, faire l'objet d'une aoptitadan cuqahe début d'année, aisini que la grtiaane d'heures complémentaires, si l'expérience mortne qu'elle a été fixée à un niveau inadapte.

fmaillie ;

-d'améliorer les coninitods de travail.

Les patreis sniretgaais sehiutnaot que siot prsie en cpmote la diversité des tailles, des stratégies et des situntiaos des eepinstrs de la profession, voire clele des établissements dnas cnuahce des ereetspnris aifn de préserver luer compétitivité.

4. Dnas le cdare des dioptosiins prévues par les lios n° 98-461 du 13 jiun 1998 et n° 2037 du 19 javeinr 2000, la msie en place d'un diiistospf de réduction du tmeps de tivraal diot firæ l'objet d'une négociation aevc les oanrsiatgons selidacyns dnas l'entreprise.

Cependant, les piaetrs snaireatgis au présent accrod ont fiat le csaontt que les eetiesprns de mnois de 50 salariés représentent un nbomre ianpmortt de sociétés du sctueer professionnel.

Dans un sucoi d'efficacité, elles ont dnoc souhaité prtetmere aux enpeirtsers de monis de 50 salariés dépourvues de délégué scynidal et en l'absence de salarié mandaté de s'engager en faevur de l'emploi dnas le crade des dtspifisos d'aide financière versée par l'Etat ou d'abattement de cehrgas sclaoies en fixant, puor ces entreprises, les snuiloots et les modalités d'application drticee de la réduction anticipée du tmeps de tarvail (1).

5. Les ptaraeiens scoaux satirnigæes du présent arccod saitenouht eoancrgur les eisnrtprees et unités économiques du sceetur dnor l'effectif au 1er jeainvr 2000 est égal ou inférieur à 20 salariés et ceells que l'article L. 212-1 du cdoe du tarvail y amelsnisit à etenrr par ainiattcopin dnas le carde du dioptiissf de réduction du tmeps de travail.

Ils saioethnut que les esrtepernis entnemat une réflexion sur leurs medos de foneemtncinont et qu'à partir d'une nlleouve organisation, qui pdernra en cptome la suotiatin des salariés et le développement de l'entreprise, les eorpmlueys pesinsut s'engager à auemtgæ ou à mtiniaer leurs effectifs, dnas le cdrae de la loi du 13 jiun 1998 (2).

Les eepnrtesris qui se snetiut dnas le cadre du velot défensif de la loi deonivt cnrucloe un arccod d'entreprise.

Dans ce cas, puor bénéficier du dsspiitof d'aides prévu à l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998, la réduction diot être :

-soit d'au moins 10 % de la durée initiale effective du travail pratiquée dans l'entreprise ;

-soit d'au moins 15 % de la durée initiale effective du travail pratiquée dans l'entreprise.

En comparant de ces aides, les employeurs s'engagent à agencier d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 %, et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 % (3).

Cependant, dès lors que le respect de cette obligation d'embauche se traduit par la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée contractuelle du travail applicable dans l'entreprise, les employeurs sont dispensés de cette obligation d'embauche.

Exemple 1 : une entreprise qui a 8 salariés et qui s'engagerait à augmenter d'au moins 6 % son effectif aurait une obligation de conclure un contrat dont la durée serait fixée comme suit :

$$8 \times 35 \text{ h} = 280 \text{ heures ;}$$

$$280 \text{ h} \times 6 \% = 16,8 \text{ heures hebdomadaires.}$$

Dans le cas où ce contrat serait inférieur à la moitié de la durée contractuelle applicable dans l'entreprise, l'employeur est dispensé de l'obligation d'embauche.

Exemple 2 : une entreprise qui a 9 salariés et qui s'engagerait à augmenter d'au moins 6 % son effectif aurait une obligation de conclure un contrat dont la durée serait fixée comme suit :

$$9 \times 35 \text{ h} = 315 \text{ heures ;}$$

$$315 \text{ h} \times 6 \% = 18,9 \text{ heures hebdomadaires.}$$

Ce contrat étant supérieur à la moitié de la durée contractuelle dans l'entreprise, l'employeur doit faire face à son obligation d'embauche.

Dans le cas où l'entreprise embaucherait un salarié à temps partiel, elle devrait respecter les horaires maximums prévus par les dispositions conventionnelles sur le travail à temps partiel.

6. Application de l'accord :

-l'accord est, sous réserve de l'application de l'article 5 du titre II, d'application immédiate pour les entreprises dont l'horaire légal est 35 heures au 1er janvier 2000 ;

-les entreprises dont l'horaire légal est 39 heures jusqu'au 1er janvier 2002 peuvent l'appliquer directement.

(1) *Alinéa étendu, en ce qui concerne les entreprises de plus de 20 salariés, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, duquel il résulte que les entreprises se situent dans le cadre du volet défensif de la loi de novembre 2000 un accord d'entreprise (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, modifié par le 4° de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, qui prévoit, dans le cadre du volet offensif de la loi, les modalités de l'exonération à l'obligation d'embauche (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).*

Article - 1. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET A SON ORGANISATION

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

1.1. Durée du travail

Conformément à l'article L. 212-1 du code du travail, la durée hebdomadaire est de 35 heures de travail effectif à la date ciblée par l'entreprise et au plus tard aux échéances légales.

1.2. Temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des activités personnelles.

1.3. Rémunération

I.-Au jour de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, la rémunération mensuelle de base des salariés, dont le temps de travail est réduit, est calculée au prorata de leur nouveau temps de travail.

Ils bénéficient d'une indemnité destinée à compenser les effets de la réduction du temps de travail sur les salaires, selon les modalités ci-après :

Pour un temps complet, l'indemnité compensatrice de la réduction du temps de travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de base 169 heures (taux horaire x 169 heures) et la rémunération mensuelle de base 151,67 heures (taux horaire x 151,67 heures) ;

Cette indemnité est diminuée de l'intégralité des augmentations de rémunération versées aux salariés, que ces augmentations interviennent en application des conventions collectives des rémunérations hiérarchiques en application d'un accord d'entreprise ou à titre individuel, sauf dispositions plus favorables prévues dans l'entreprise ;

Au 31 décembre 2001, si l'indemnité n'a pas été totalement incorporée, son montant au 1er janvier 2002 est calculé dans la rémunération mensuelle de base du salarié.

II.- (supprimé par l'avenant du 21 janvier 2002)

Ces dispositions n'excluent pas la négociation annuelle des salaires dans l'entreprise et la branche.

Enfin, il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, le principe " à travail égal salaire égal " doit être respecté.

1.4. Heures supplémentaires

1.4.1. Régime de forfait en heures et de forfait en jours des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire ou à un repos compensatoire de durée majorée, au choix du salarié. Cette majoration est de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes.

1.4.2. Compensation d'heures supplémentaires et repos compensatoire des heures supplémentaires sur le congé

TITRE II : Dispositions générales

	2000	2001	2002	2003	À partir de 2004
--	------	------	------	------	------------------

Entreprises de 20 salariés au puls	Imputation à partir de la 40 ^e heure sur la semaine	Imputation à partir de la 38 ^e heure sur la semaine de la 1 ⁶⁹¹ heure sur l'année	Imputation à partir de la 37 ^e heure sur la semaine ou de la 1 ⁶⁴⁶ heure sur l'année	Imputation à partir de la 36 ^e heure sur la semaine ou de la 1 ⁶⁰¹ heure sur l'année
Entreprises de puls de 20 salariés	Imputation à partir de la 38 ^e heure sur la semaine ou de la 1 ⁶⁹¹ heure sur l'année	Imputation à partir de la 37 ^e heure sur la semaine ou de la 1 ⁶⁴⁶ heure sur l'année	Imputation à partir de la 36 ^e heure sur la semaine ou de la 1 ⁶⁰¹ heure sur l'année	

Repos ceantamsopr oirgjaotbe

	Entreprises de 10 salariés au puls	Entreprises de puls de 10 salariés
Heures supplémentaires dans le congé	Pas de repos consécutif	50 % au-delà de 41 heures
Heures supplémentaires au-delà du congé	50 % pour toute heure supplémentaire	100 % pour toute heure supplémentaire

1.5. Ortgiasann du tpmes de tiraavl et durée maminile des séquences et des journées de tivaarl

Sauf accord préalable avec l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, une journée de travail ne pourra comporter, en sus des pauses éventuelles, plus d'une coupure. Cette coupure ne pourra excéder 2 heures sans être inférieure à 30 minutes. Au cas où l'organisation du travail le nécessiterait et avec l'accord du salarié, cette coupure pourra être de 3 heures.

Elle pourra également être de 3 heures en cas de fermeture de l'entreprise le midi.

A la demande du salarié et en accord avec l'employeur, la limite inférieure de 30 minutes pourra être portée à 45 minutes.

La séquence de travail se définit comme suit :

-soit la journée comportant 2 séquences de travail, dans ce cas la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures et chacune des séquences, inférieures à 2 heures ;

-soit la journée comportant une seule séquence de travail, dans ce cas la durée de cette séquence ne peut être inférieure à 3 heures (2 heures si le salarié fère le midi et si la séquence se situe le matin).

La demi-journée de travail s'entend comme la séquence de travail qui finit au plus tard à 14 heures ou comme au plus tôt à 13 heures.

1.6. Travail de nuit

Les dispositions de l'article 6.5.1 de la convention collective nationale du bâtiment sont supprimées et remplacées par la rédaction suivante :

" Si, par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié travaillait habituellement de jour est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 heures et 6 heures), les heures effectuées la nuit sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires qui seraient effectuées au titre de la semaine totale).

Pour les salariés spécialement embauchés pour accomplir des tâches spécifiques d'être réalisées de nuit, la majoration pour travail de nuit est de 25 %.

Pour les salariés occasionnellement embauchés pour accomplir des tâches spécifiques d'être réalisées de nuit (exemple : inventaires, travaux...), la majoration pour les heures de travail de nuit est de 25 %."

1.7. Modalités de réduction du temps de travail

(Modifié par avenant du 21 janvier 2002)

La réduction du temps de travail dans des conditions optimales, tant pour l'entreprise que pour les salariés, implique la possibilité, pour les entreprises, d'aménager le temps de travail.

Différentes modalités d'aménagement pourront être mises en œuvre, et notamment la possibilité de réduire le temps de travail dans le cadre de la semaine ou d'une période de 4 semaines.

1.7.1. Modalités du temps de travail.

Pour tenir compte des variations d'activité inhérentes à notre type de commerce (saisonnalité, opérations commerciales, adaptation aux flux " clientèle "...), variations ou situations géographiques des magasins, le personnel d'établissement pourra mettre en œuvre un dispositif de modulation du temps de travail permettant de mieux gérer ces variations d'activité au sein des magasins ou services où l'organisation la rend nécessaire.

L'entreprise pourra donc réduire le temps de travail, dans le cadre de l'année de référence, en ayant recours à la modulation des heures prévu par l'article L. 212-8 du code du travail et dans des conditions adaptées à la nature de la durée légale hebdomadaire de 35 heures, l'année de référence s'entend d'une période de 12 mois consécutifs à compter de la date de mise en place du régime de modulation.

La durée maximale de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année de référence, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.

La modulation mise en place doit respecter les durées légales maximales hebdomadaires et quotidiennes.

1.7.1.1. Amplitude des semaines.

L'amplitude maximale de la modulation, dans la branche, varie entre 28 heures et 39 heures.

Pour permettre à certains services de puls face à la saisonnalité de fonctionner :

12 semaines maximum par an pourront dépasser 39 heures, 8 d'entre elles pourront être supérieures à 42 heures sans pouvoir dépasser 44 heures et parmi ces 8 semaines, 4 semaines maximum pourront être consécutives ;

8 semaines maximum pourront être réparties sur 6 jours. Les semaines entre 42 heures et 44 heures pourront être compensées par autant de semaines inférieures ou égales à 28 heures dont l'horaire sera réparti sur 4 jours maximum.

En tout état de cause, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 8 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures.

1.7.1.2.(1) Modalités de mise en place et de modulation du temps de travail.

Un plan prévisionnel indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le planing hebdomadaire de la semaine N est confirmé ou adapté en semaine N-4 et précise la répartition des heures de travail de chaque salarié dans la semaine.

Un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et/ou répartition entre les jours) de 14 jours sera respecté. En cas de circonstances imprévisibles et pour les salariés en contact avec la clientèle, ce délai peut être réduit à 7 jours(2).

Conformément aux dispositions légales, un accord d'entreprise peut réduire ce délai en deçà de 7 jours (3).

Si par accord entre l'employeur et salarié le principe de semaine huree a été arrêté, le délai de la modification des horaires partant sur une semaine huree sera de 1 mois.

Le règlement intérieur de la société est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

À défaut de représentation du personnel, l'information sera faite au niveau des salariés, et ce dans un délai maximal de 1 mois avant la mise en œuvre.

Le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel de l'application de la modulation.

En cas de mise en œuvre de modalités individualisées, un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et/ou répartition entre les jours) de 14 jours sera respecté. En cas de circonstances imprévisibles et pour les salariés en contact avec la clientèle, ce délai peut être réduit à 7 jours. Le paiement de la rémunération, pour les salariés qui ont un contrat individualisé, s'effectuera de manière lissée sur la base de leur salaire annuel. En ce qui concerne les périodes d'absence : pour les absences indemnisées, l'indemnisation sera faite conformément aux dispositions du droit commun ; pour les absences non indemnisées, la rémunération sera diminuée de la valeur du nombre réel d'heures non effectuées.

1.7.1.3. Modalités de décompte du temps de travail effectif et imputable au salarié.

L'entreprise met en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, qui permet de connaître le temps de travail effectif, la réalité des heures effectuées.

Le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

Le salarié sera informé, mensuellement, de la situation de son compte " durée du travail " au moyen d'un document écrit qui lui sera remis.

1.7.1.4. Aménagement d'horaires

Dans le cadre de la modulation, les salariés pourront demander, au titre des heures effectuées au-delà de 35 heures, à bénéficier, dans la limite du cumul de ces heures effectuées au-delà de 35 heures et de la norme maximale de l'établissement, de jours de travail non travaillés en dehors des semaines planifiées à plus de 39 heures.

1.7.1.5. Rémunération

Le paiement de la rémunération s'effectuera de manière lissée sur la base de l'horaire moyen annuel.

1.7.1.6. Régularisation annuelle(4)

Si au terme de la période de modulation le nombre d'heures effectivement réalisées dépasse la moyenne annuelle de 35 heures, ou 1 600 heures, ces heures sont des heures supplémentaires et sont, au choix du salarié, soit payées, soit récupérées en temps majoré, dans les conditions légales en vigueur.

1.7.1.7. Départ de l'entreprise en cours de période annuelle

Dans le cas d'un départ de l'entreprise en cours de période annuelle, les heures non effectuées que le salarié a coté versé à l'intéressé prendront en compte la réalité des heures effectuées et payées dans la période annuelle en cours. Une régularisation aura lieu le cas échéant.

Cependant, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié percevra le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

1.7.2. Modalités de recours aux CDD et au travail temporaire

De façon à harmoniser la gestion du temps de travail de l'ensemble des salariés, la modulation, lorsqu'elle est prévue dans l'établissement, est applicable aux CDD et aux contrats de travail temporaires dans les cas de remplacement de salariés absents et dans tous les cas d'accroissements temporaires d'activité.

1.7.3. Outils de chômage partiel

Si l'activité de la société ou de l'établissement n'était pas conforme au calendrier prévisionnel indicatif, le chef d'établissement devra en informer le comité d'entreprise et déterminera, avec la DDEFP, les modalités de l'éventuelle ouverture de l'indemnisation au titre du chômage partiel.

(1) Pgaahpraie étendu, en cas de mise en œuvre de modalités individualisées, sa réserve, conformément au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, de la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise précisant les conditions de gestion des salariés individualisés ainsi que les modalités de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été astreints (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).

(2) Prasse étendue sa réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel le délai de prévenance en cas de modification des horaires est de 7 jours ouvrés (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

(3) Prasse eulce de l'extension comme étant cinquième aux dispositions du septième alinéa de l'article 212-8 du code du travail (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

(4) Prpaarhage étendu sa réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel s'agit également des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

Article - 2. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2002

2.1. Réduction du temps de travail

Dans le cadre d'une réduction conventionnelle du temps de travail dans l'entreprise et pour les salariés à temps partiel, présents au moment de la réduction, sont recherchées d'un commun accord les solutions les plus appropriées.

Les salariés à temps partiel auront le choix entre :

- la réduction de leur salaire ;

- le maintien de leur salaire au même niveau ;

- ou, avec l'accord de l'employeur, l'augmentation de leur salaire.

En cas d'abaissement de l'horaire conventionnel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein de l'entreprise, la réduction du temps de travail sera réalisée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne l'attribution de l'indemnité compensatoire calculée pro rata temporis.

Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord du 29 juin 1993 ne s'appliquent pas.

En cas de maintien ou d'augmentation de son horaire, le salarié bénéficiera d'une indemnité destinée à porter sa rémunération au niveau de celle dont il aurait bénéficié pour cet horaire après application de la réduction effective du temps de travail.

Exemple :

Rémunération d'un salarié à temps partiel : 22 heures.

Rémunération = 22/39 d'un temps plein

Si la rémunération du temps plein est de 100, la rémunération du salarié à temps partiel est de :

$$(100 \times 22)/39 = 56,41$$

La société réduit l'horaire effectif de 39 heures à 35 heures, soit :

$$39/35 = 11,43 \%$$

1° Le salarié, à temps partiel, ne reçoit pas son horaire : il perçoit un complément de rémunération égal à :

$$(56,41 \times 11,43)/100 = 6,44$$

La rémunération du salarié à temps partiel sera alors de :

$$56,41 + 6,44 = 62,85$$

2° Le salarié, à temps partiel, a augmenté son horaire à 25 heures hebdomadaires :

-il perçoit :

$$(100 \times 25)/39 = 64,10$$

+ un complément de rémunération égal à :

$$(64,10 \times 11,43)/100 = 7,32$$

La rémunération du salarié à temps partiel sera alors de :

$$64,10 + 7,32 = 71,42$$

En cas de vacance définitive d'un poste à temps plein dans l'entreprise, celui-ci sera proposé par priorité aux salariés à temps partiel qui exercent une compétence pour l'occuper.

2.2. Modalités des horaires (1)

Les entreprises ou établissements pourront, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, fixer librement sur tout ou partie de l'année l'horaire de l'ensemble des catégories de salariés à temps partiel à condition de garantir aux salariés intéressés un horaire correspondant à 25 heures mensuelles de travail en moyenne par semaine ou 108 heures 15 minutes mensuelles.

La modalité est conditionnée par la décision écrite du salarié concerné de l'organisation de ses horaires dans le cadre de la négociation et par l'acceptation de l'employeur.

La possibilité ainsi offerte aux salariés en passe à la date de signature du présent accord qui désiraient passer à 25 heures mensuelles s'effectuera au plus tard 3 mois après l'entrée en vigueur, dans l'entreprise, du présent accord.

Cette modalité pourra être proposée aux nouveaux contrats à temps partiel qui seront établis, après la signature du présent accord.

Sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle ne devra pas excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail. En cas de dépassement, l'horaire prévu au contrat sera modifié dans les conditions prévues par l'article L. 212-4-6 du code du travail.

La durée maximale des séquences de travail et les interruptions d'activité sont régies par les dispositions de l'accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel.

2.2.1. Modalités des périodes (2)

La répartition des heures hebdomadaires sera établie dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

Un plan prévisionnel indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le programme indicatif annuel de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

A défaut de représentation du personnel, l'information sera faite aux salariés, et ce dans un délai maximal de 1 mois avant la mise en œuvre. Il est communiqué au personnel par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise adresse au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation.

2.2.2. Amplitude des semaines ou mois (3)

L'amplitude des semaines basses/ semaines hautes ne pourra dépasser les limites suivantes :

-semaine basse : horaire maximal 1/5 ;

-semaine haute : horaire maximal 1/5.

L'amplitude des mois bas/ mois hauts ne pourra pas dépasser les limites suivantes :

-mois haut : horaire maximal 1/5 ;

-mois bas : horaire maximal 1/5.

La durée maximale de travail hebdomadaire sera de 20 heures/ semaine pour les cotataires hebdomadaires et de 87 heures/ mois pour les cotataires mensuels.

La durée du travail, en période de modulation, ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

2.2.3. Rémunération.

Le paiement de la rémunération s'effectuera de manière lissée sur la base de l'horaire moyen annuel.

2.2.4. Modalités de décompte du temps de travail effectif et imputable au salarié.

L'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, manuel ou automatique, qui garantisse au salarié, semaine par semaine, la réalité des heures effectuées. Le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement informatique ou manuel fiable et infalsifiable.

Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son compte " durée du travail " au moyen d'un document écrit qui lui sera remis.

2.2.5. Catégories exclues de la modulation.

Le présent dispositif relatif à la modulation des salariés à temps partiel ne s'applique pas aux salariés qui ont recherché, dans leur emploi auprès de nos entreprises, les moyens de financer leurs études et qui, au moment de l'entrée en vigueur de cette clause, poursuivent des études supérieures ou universitaires.

2.2.6. Modalités et délais de notification des horaires au salarié.

Le plan prévisionnel indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le planning hebdomadaire de la semaine N est confirmé ou adapté en semaine N-4. Il est affiché et précise la répartition des heures de travail de chaque salarié dans la semaine.

2.2.7. Modalités et délais de modification des horaires au salarié (4)

Sauf circonstances imprévisibles, un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et répartition entre les jours) de 14 jours sera respecté. Cependant, ce délai pourra être réduit en deçà de 7 jours et dans la limite de 3 jours avec l'accord du salarié.

(1) Ailctre étendu sous réserve que soit fixée, au niveau de l'entreprise, en application des dispositions du 3° de l'article L. 212-4-6 du code du travail, une clause relative à la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des 6° et 7° de l'article L. 212-4-6 du code du travail (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'alinéa 2 de l'article L. 212-4-6 qui précise que la durée du travail du salarié, en période de modulation, ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du 8° de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui dispose que le délai de prévenance, en cas de modification des horaires, ne peut être ramené par convention ou accord collectif de branche étendu à moins de 3 jours (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

Article - 3. MODALITÉS DE LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

En vigueur non étendu en date du 11 mars 2024

La spécificité du personnel d'encadrement doit animer les entreprises à organiser la réduction du temps de travail de façon à prendre en compte les contraintes particulières de l'encadrement dans l'organisation de son temps de travail, tout comme la latitude, la capacité à prendre des initiatives à laquelle il est attaché.

Afin de faire bénéficier l'ensemble du personnel d'encadrement et notamment le personnel au forfait, des modalités particulières de réduction du temps de travail, les entreprises sont incitées à évaluer cette réduction sous la forme soit :
? de jours de repos groupés ou non sur une semaine ;
? ou autres formes négociées par les parties.

En fonction du degré d'autonomie de ces personnels, les parties prenantes ont convenu d'établir des modalités différentes d'aménagement du temps de travail, et de définir 3 catégories de cadres qui s'attachent des caractéristiques distinctes.

L'accord préalable n'ayant pas vocation à déterminer de façon précise à toutes les situations et circonstances spécifiques propres à chaque entreprise, les parties prenantes pourront par accord d'entreprise ou d'établissement définir de façon plus précise ou différente les catégories en question.

I.- Cadres dirigeants

1° Définition :

Ce sont les cadres, définis par l'article L. 212-15-1, membres de comité de direction, ou participant à la définition de la stratégie

de l'entreprise, qui jouissent d'une totale indépendance dans l'organisation de leur travail.

2° Durée du travail :

Les cadres concernés ne sont soumis à aucun horaire de travail.

Le contrat de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement préciseront, le cas échéant, toute disposition particulière à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est donc indépendante du nombre d'heures de travail.

II.- Cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de (s) l'équipe (s) à laquelle ils sont intégrés

1° Définition :

Ce sont les cadres, au sein de la civilisation collective de branche, qui ont vocation à diriger des équipes composées de salariés dont le temps de travail n'est pas organisé selon un horaire collectif unique, mais selon divers horaires collectifs ou individuels. Cette situation est anormale en ce qu'elle implique l'organisation du travail du cadre à l'intérieur d'un ensemble de ces horaires.

Ce sont également les cadres dont la fonction n'est pas directement liée à un poste mais également à une mission dont la réalisation n'est pas guidée par des tâches pré-identifiées.

2° Durée du travail :

La durée du travail des cadres visés au présent article peut être fixée individuellement par une convention de fait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Pour les cadres visés au présent article et dont la rémunération est annuelle, la RTT prendra les formes suivantes :

a) La convention de fait peut être établie en heures.

En l'absence d'accord ayant fixé un nombre d'heures au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le nombre d'heures est fixé à 1 600.

Le décompte des heures de travail sera effectué pour chaque salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

Les horaires de travail de ces cadres s'inscrivent dans les horaires journaliers ou hebdomadaires légaux en vigueur, à la date du présent accord.

b) La convention de fait en jours

Jours de travail et de repos

La convention peut également être établie en nombre de jours, chaque fois que la nature des fonctions, des responsabilités ou le degré d'autonomie le justifient.

Les cadres concernés par la convention en jours sont ceux qui jouissent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre le rythme des horaires collectifs applicables au sein de l'entreprise ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Cela vise, en l'état actuel des organisations, les emplois et fonctions, classés au niveau 5 et aux échelons 320, 400, 500 et 600 de la convention collective, suivants tels que :

- ? les responsables (community, social media, trafic, digital brand) ;
- ? les chefs de projet ;
- ? les directeurs ;
- ? les chefs de service ;
- ? les chefs de groupe (acheteur, supply chain) ;
- ? les directeurs/ responsables régionaux ;
- ? les chargés de mission/ projet ;
- ? les ingénieurs ;
- ? les auditeurs/ contrôleurs (qualité, de gestion) ;

? les analystes/ géorainsnties (achats, approvisionnement, RH ?) ;
? les jreitutss ;
? les experts/ référents et rsopsnaleebs tqnecueihs dnas des deimanos variés (par exemple, en itqimrunaofe et numérique, RH ?) ;
? aastsitnss de direction.

Cette litse vsie la réalité et le cneotu des eopmlis exercés par les salariés, il fuat dnoc iucnrle dnas cttee lsite des eplimos aux intitulés différents mias cnosrdonpeart à cuex mentionnés précédemment.

Les prtiearneas scaoiux de la bcnrahe foernt évoluer ctete lctie en fonioctn des neuaovux emliops qui apparaîtront dnas le suetecr et qui anuort votcaoin à être éligibles au froaift en jours.

La ceoinovtnn de ffaroit en jours fiat l'objet d'une cuasle carletlcuonte écrite islucne ou annexée au catront de taviarl qui dvrea fraie l'objet de l'acceptation exprès du salarié. Cttee cniotnveon mnitnoene cmnrelaieit le fiat qu'il s'agit d'une cnoietonvn de friafot en jours et iunqdie à cpetomr de qlelue dtae elle est applicable, fiat référence aux foinotncs exercées par l'intéressé et au fiat qu'elles penremettt de cnluocre une tlele convention.

La citonevnn de farifot en juor diot également prévoir un nobmre de juor aunnel travaillé de référence qui ne puet dépasser 215 juors par an, journée de solidarité non incluse. L'organisation devra privilégier une répartition du tpmes de tiaravl sur 5 jours.

L'année de référence se définit par l'année civile, fascile ou ttoue artue période de 12 mios snrvaet de repère à l'annualisation, dnas le cdare d'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, c'est l'année ciilve du calendrier, du 1er jeainvr au 31 décembre.

Les daets des journées de ropes (issus du fafoirt jruos ou JRTT, juors de réduction du tpms de travail) soenrt fixées à l'initiative du salarié sur l'année de référence, tllee que définie ci-dessus.

La rémunération fariratifoie est indépendante du nbrome l'heures de trvaial ectfiEFF précisément acocipmls dunrat la période de piaie correspondante.

Il est précisé que les ceards qui, dnas le cdare d'une permanence, asneurt l'ouverture ou la ftrmeeure d'un magasin, peuvent, une fios luer pmreneacne effectuée, tiermner ou ccneoemmr luer journée de traaivl à l'horaire qui luer convient, dnas le reecpst de l'autonomie dnou ils dinospset puor oineagrsr luer tpms de tiraval en rpproat aevc luer chagre de tirvaal et le bon fennentmonciot du service.

Le pfoland de 215 jours, journée de solidarité non incluse, mentionné précédemment ou cleui puls fibale visé par la coneintovn de fofiat en jours est fixé puor les salariés qui ont pirs la totalité de luers congés payés sur l'année ou s'applique le forfait. Le pnaofd des juors travaillés est augmenté du nmrobe de juors de congé non acucis ou n'ayant pas pu être pirs sur la période de référence du fiat de la mdaalie du salarié ou d'une acbense indemnisée.

Les aceebnss puor cuase de maladie, maternité, acencdit du travail, congés puor événements fiimalaux et les atuers cas de spessionun du crtonat de tiaavr l vnenneit en déduction du pofanld des 215 juors travaillés.

Les périodes d'absence puor congé maternité, paternité et apdtioon et puor maliade ou acdnciet d'origine professionnelle, ou tuot atrue congé assimilé par la loi ou la présente cnoovinetrn cctoleivle à du tpms de tivraal effectif, snot psiers en cptome au trtie des juors travaillés et ne dvreont pas farie l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du tpms de tirvaal eicfetff par la loi ou la présente cnonvitoen cetclilove ne snot pas pseris en cmopte au ttire des juors travaillés et réduiront ploeoemroipnnelntrt le nmrobe de juors de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la rnetuee sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée cmmoie siut : rémunération mensuelle?/ 22 jours.

Si l'absence donne leiu à une ruentee sur rémunération, le plfnoad de jrous de trarviail dus par le salarié est réduit du nmorbe de jruos non rémunérés.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cruos d'année, une règle de poraotrsaiitn cnenocanrt le pnoalfd anuent de juors travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aennul cplemot ou ne pnrenat pas tuos ses congés sur la période de référence, le nbmore de juors de tiraavl est augmenté à cnrreuocnce du nmorbe de jruos de congé légaux et ceenlonontinvs axqueuls le salarié ne puet prétendre.

Afin de déterminer le nmrobe de juors de tairavl puor le retse de l'année d'un salarié qui avrrie en cruos d'année ou qui prat en corus d'année, il cdnoverina de soaurirste au nrobme de juors craideenas rtnsaet à crouir :

- ? le nmroee de samdei et de diahnmce ;
- ? le nbmore de jrous fériés coïncidant aevc 1 juor ouvré à échoir aavnt la fin de l'année ;
- ? le partoa du nbmore de rpeos supplémentaires puor l'année considérée (ce nmrobe de juors de rpoes avnat ptarroa étant la différence ernte le nmbroe de juors de l'année et 215 + les smdeai et dimanche, congés payés en juors ouvrés et jorus fériés ne tnabmot pas un sadmei ou dimanche).

À titre d'exemple, puor un salarié qui eetraitnt le 23 avirl 2021 (113e juor de l'année) :

1. ? Claucd du norbme de juors cleieadrnas rtnaset : $365 - 112 = 253$.
2. ? Raterit des saedmis et deachnmis rsaetnt : $253 - 72$ (samedi et dimanche) = 181.
3. ? Rtiart des juors fériés coïncidant aevc 1 juor ouvré à échoir avant la fin de l'année : $181 - 5 = 176$.
4. ? Jorus de reops supplémentaires proratisés : le prarota se cclnault cmome siut = $(13 \text{ jorus de ropes anenul en } 2021 \times (253 / 365)) = 9 \text{ jrous de repos}$.
5. ? Nbrome de juors travaillés : $176 - 9 = 167 \text{ jours}$.

Lorsqu'un salarié qutite l'entreprise au cours de la période de référence snas avoir disposé de tuot ou ptiare des juors de rpeos aulqxues il a droit, à protprioen de la période auenlne écoulée, une indemnité cscepnnaomrite lui srea versée.

Contrôle et suivi

Le décompte des juors travaillés et des heerus de ropes srea effectué puor cuaehe salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fialbe et infalsifiable.

L'employeur s'assure que la chgare de tiavrail du salarié est clbpointae aevc le reecset des tpms de ropes qoeduitin (11 heuers ernte duex journées de traaivl suaf dérogation obtnuee dnas les ctidinonos légales ou conventionnelles) et hobmdeidaare (24 hurees de reops consécutives par senmaie alxueuelqs s'ajoutent les 11 hruees de rpoes quotidien).

L'employeur virelela au rspect des temps de ropes quodeitn et hbemiodaarde du salarié en l'interrogeant nmnmtoat régulièrement sur l'effectivité de ces temps de repos.

Le siuvi de l'organisation du traival par cquahe supérieur hiérarchique pmrteera également, le cas échéant, de velelir et réagir immédiatement aux éventuelles sregcrahus de travail, et au repest des durées mealnimis de repos.

L'employeur vrilelea à une bnnoe répartition du tiaavr dnas les temps. En particulier, il srea gntarai aux salariés duex juors de ropes par semaine, qui snoret pirs par journée entière ou par demi-journée aevc ormtgnieliboat une journée complète dnas les coolitndns de l'article 6.4.1 de la conietvonn collective.

Un etrtineen inediivudl diot être organisé une fios tuos les sseeetmrs aevc cquahe salarié siirantgae d'une coienovntn de foarift en juors afin de fraie le piont aevc lui sur sa chgare de tavair qui diot être raisonnable, ses temps de repos, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de triaavl dnas l'entreprise, l'articulation entre son activité psolieenfrsolne et sa vie plnneserloe et flaiilame asini que sur sa rémunération.

Le but d'un tel eetritnen est de vérifier l'adéquation de la cgrhae de tvaairl au nombre de juors travaillés. Il srea vérifié, à

l'occasion de ce balin de suiyi, le rsepect du rpeos jnueiaolrr de 11 hreeus consécutives. A défaut, et snas préjudice des oinbolitags de l'employeur en matière d'organisation de la prévention des risueqs professionnels, il srea expressément rappelé au salarié, que référer immédiatement à la dicrtoien tuot excès creannncot sa chgrae de taivral peremt à celle-ci de mfeiidr l'organisation du triaval et mttere fin à totue amltprduie eessvxice au rgerad de ce ropes qiidetuon de 11 heuers consécutives.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés dvoneit et pnevuet solliciter, à tuot moment, un etitneren puor firae le ponit aevc luer rnlobasspee hiérarchique sur luer chagre de travail, en cas de srcagurhe alultece ou prévisible. Cet erttieenn est organisé dnas les mliurlees délais siuanvt la dmdeane et dnas la msruee du pisoblse suos 15 jours.

Chaque cdare sanrtgiaie d'une cnionotven ideulnlvdiie de ffroait en jours, alerte, à tuot moment, la drciiitoen de tuote osatrnaiogn de tviral le maenttt dnas l'impossibilité de reespetcr le ropes jralunoeir de 11 hueres consécutives asini que le rpeos hdmaeadboire d'une durée mailmnie de 35 hreeus ou puls lrengmaet les impératifs de santé et de sécurité.

L'outil de sviui mentionné précédemment preemt de déclencher l'alerte.

L'employeur tsmrenat une fios par an au CSE, s'il existe, le nombre d'alertes émises par les salariés anisi que les mreuess pierss puor pleliar ces difficultés.

Devront être prises, à l'issue de cqhaue ereentitn ou en cas d'alerte de la prat du salarié, les mreseus criceerrtcos éventuellement nécessaires puor mertte fin à la sargurhce de travail, ou ceirorgr l'organisation ou tuote meurse ptmtaenrt le resecp eeticfff des repos, d'assurer une cgrhae de tariavl raisonnable, de liemitr les amplitudes, et d'articuler vie pleneinsroe et professionnelle. Ces mesuers croictcreers dnvreat être pesris dnas les miruleles délais.

Droit à la déconnexion

Au regard de l'évolution des méthodes de travail, la dtcreioin grtainraa la bnone uliostiatin des oitlus numériques utilisés à des fnis professionnelles, tuot en préservant la santé au travail.

Dans ce cadre, le rspceet de la vie ponnelelsre et le dorit à la déconnexion snot dnoc considérés comme fondamentaux. Le diort à la déconnexion est le dorit de ne pas être joignable, sur une période de roeps cnuotie non impronetue puor des miotfs liés à l'exécution du travail.

Ce diort arsuse aisni la possibilité de se ceoupr tremrinpeoemat des oituls numériques utilisés de manière peesronlosiflne pmneatrret d'être contactés dnas un crdae pesrnonofiesl (téléphone, intranet, massigreee professionnelle, etc.).

Afin de gaatnirr l'effectivité des temps de roeps et de congé ainsi que le rsepect de la vie penrlsnolee et familiale, la liiittaomn des ctinmioauocms professionnelles, nmaeontmt pneandt une pglae hiroare de ropes de 11 heures, srea organisée suaf eetpoxcin motivée par l'urgence ou l'impossibilité de ceominuqmr à un arute monemt puor une sotuatiin donnée. Il srea nmenoatmt demandé aux salariés de ne pas slcitolair d'autres salariés via les otiuls de comctmaniouin durnat cette pagle horaire, suaf sotiituan d'urgence (comme par exemple, une sttaioiun de crise, un incendie, une chtporaatse naturelle, les cas de fcore majeure, etc.) ou d'impossibilité de ceummoqniur à un ature moenmt puor une sauhiitotn donnée.

Ainsi, de façon à prévenir l'usage de la mieeasrge professionnelle, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pdeannt la plgae harroie de 11 heerus définie ci-dessus et les périodes de congés et de rpeos ou de sveispsnsh du catornt de travail, suaf siotuatn d'urgence (telle qu'indiqué ci-dessus) ou impossibilité de ceiumuqnmor à un autre memont puor une sutoiatin donnée.

Il est rappelé qu'un salarié qui ne répondrait pas aux siinttoailolcs porelefoinessns padnent son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte cerilmeant identifiée, ne

pruroa pas être sanctionné.

Le diort à la déconnexion pssae également par une bonne getsion de la cneoixnon et de la déconnexion pennadt le temps de travail.

III.- Creads dnot l'organisation du taviarl les amène à cqlear luer horaire sur l'horaire ctcoillef aplibalcpce au sien de(s) l'équipe(s) à laleqlue ils snot intégrés

1° Définition :

Peuvent être concernés les cdaers au snes de la cenvoottinn clovicelte de barhnce dnot l'organisation de trvaial crensoprod à la définition ci-dessus.

2° Durée du taivarl :

Ils snot soimus aux doitpnsiisos raltveies à la durée du taviarl abelppialcs aux employés siot 35 heeurs en moyenne par semaine.

Article - 4. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2002

4.1. Msie en palce

La msie en plcae d'un cotmpe épargne-temps puet être l'une des modalités adoptées par les esertpinres puor pirteqaur la réduction du tpmes de travail.

Dans caughe entreprise, l'employeur puet mrette en palce des coptems épargne-temps.

L'employeur dreva à caughe fios qu'il exstie cutlnoesr le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les eeiresrpnts pruoort mrttee en pacle ce régime après iarfotmonin des salariés concernés.

4.2. Ciotidnons d'ouverture

Ont la possibilité d'ouvrir un compte, les salariés aanyt au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de la dnmdae d'ouverture du compte.

La dnmedae du salarié srea fitae par écrit.

4.3. Amteoiaintln du ctmope

Le cpomte puet être alimenté par les éléments stivnuas et conformément aux dpoontissiis légales :

-le rrepot des congés légaux ou cvennoiotnls dnas la lmitie de 10 jrous par an ;

-les hruées de ropes asiqeucs au trtie de la bfcaaitinoon prévue aux 1er et 2e alinéas du I de l'article L. 212-5, du roeps ceatespnmour de rmapneeemclt défini au 1er alinéa du III du même arlitce ;

-une piatre des jorus de rpeos cnnrdoaoerspt à la réduction du tmeps de travail, dnas la lmitie de 5 jrous par an ;

-en cas de vtiriaoans dnas l'activité de l'entreprise, les herues effectuées au-delà de la durée cevliotlce du taraivl pnuveet être affectées au cmotpe épargne-temps, dnas la ltimie de 5 juors par an snas pouuvir excéder 15 jruos au ttoal des années. Ces juors pnruoort être utilisés à trtie idinudeivl sloen les modalités définies au présent article.

La totalité des jorus affectés au cmptoe épargne-temps en atoipacplin des 3 premeirs pnitos ne puet excéder 22 jorus par

an.

Pour tenir compte de la diversité des situations des entreprises, de leur organisation, de la complexité que certaines activités du compte épargne-temps peuvent générer, il revient à l'employeur, lors de la constitution du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou en l'absence d'institution représentative du personnel, après information des salariés concernés, de préciser parmi les éléments ci-dessus ceux qu'il entend retenir pour l'alimentation du compte.

4.4. Valeurs des éléments portés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en heures ou en jours de repos. Lorsqu'il est exprimé en jours chacun des jours est comptabilisé pour 7 heures.

Lors de l'évolution du salaire de l'intéressé de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnité équivalente au salaire horaire perçu au moment du départ.

4.5. Informations des salariés

Une fois par an, l'employeur informe le salarié sur la situation de son compte.

4.6. Utilisation du compte

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée maximale de 2 mois dans le cadre :

- d'un congé partiel ;
- d'un congé de création d'entreprise ;
- d'un congé sabbatique.

Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser en tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit :

- un passage à temps partiel ;
- une cessation d'activité totale ou partielle d'un salarié âgé de plus de 50 ans ;
- la réalisation d'un projet personnel dans la limite des droits acquis.

Dans ce dernier cas le salarié respectera, sur sa demande, les formes prévues par les dispositions relatives au congé sabbatique. L'employeur pourra différer la prise de congés dans les mêmes conditions que celles prévues pour le congé sabbatique.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congés égal à la durée maximale de 1 mois soit 22 jours de congés rémunérés.

Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à 10 ans.

En tout état de cause, le nombre de jours au crédit du compte ne pourra être supérieur à 50 jours.

Les conditions de prise du congé et sa durée maximale sont régies par les dispositions légales propres à chacun de ces congés. A son retour de congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire.

Les déductions de congés doivent respecter les délais de prévenance légaux ou, en l'absence de textes, un délai minimum de 2 mois avant la prise de congé.

Pendant son congé, les sommes versées au salarié au titre de la cotisation du compte épargne-temps ont un caractère de salaire et sont soumises à l'ensemble des cotisations sociales.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant l'utilisation de ses droits, le compte épargne-temps est amputé de la part liquidée au moment de l'établissement du solde de tout compte selon les modalités prévues au paragraphe précédent des éléments portés au compte.

4.7. Rupture du salarié à son congé :

En cas de mutation d'un établissement à un autre, ou dans une filiale du même groupe, la situation sur les droits acquis, exprimée en jours ou en heures de repos, est arrêlée avec le salarié.

Ces temps de repos est transféré dans la nouvelle entité, dans la mesure où celle-ci a mis en place un compte épargne-temps.

Si n'existe pas de compte épargne-temps, il appartient à l'employeur initial de verser, au départ du salarié, une indemnité correspondante au montant des droits acquis.

Si le salarié retourne à son congé, il doit le faire par écrit, il percevra une indemnité correspondante aux droits acquis. Les droits sont valorisés au jour de la renonciation.

Si à l'issue du délai de 5 ans le salarié n'a pas utilisé son droit à congé, il doit y renoncer.

Article - 5. ACCORD DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISES

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas en cas de celles des accords d'entreprise ou d'établissement signés avant la date d'arrêté d'extension, portant sur la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

Article - 6. DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi composée de 2 membres par entreprise syndicale représentative et d'un nombre égal de membres de la délégation syndicale chargée du suivi de l'accord-cadre.

Elle se réunira 2 fois par an à l'initiative de la partie la plus diligente, sous la présidence de la partie paritaire pendant les deux premières années d'application de l'accord afin d'établir un bilan de l'application du présent accord.

Exceptionnellement, cette commission se réunira 2 fois, au cours du premier semestre, suivant l'entrée en application de l'accord.

Les parties s'engagent à renouveler le présent accord, si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles venant en modification des éléments substantiels.

Article - 7. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET

D'EXTENSION

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 123-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et déposé dans les circonscriptions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 22 janvier 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle Vendeur qualifié dans le bricolage

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des miganass de bricolage,
Syndicats signataires	La fédération des sicerevs CDFT ; La CTFC commerce, services et force de vetne (CSFV),

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Le présent accord a pour objet de définir le métier de vendeur(se) qualifié(e) dans le cadre de la formation en alternance.

Il reprend deux CQP créés par l'accord du 15 décembre 1998 : le CQP "Vendeur(se) 2e échelon monovalent", et le CQP "Vendeur(se) 2e échelon polyvalent".

Il fait l'objet d'une annexe au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il sera renouvelé chaque année par tacite reconduction.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 320-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord et à en demander l'extension.

Fait à Paris, le 22 janvier 2003.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Les parties signataires du présent accord ont constaté que les conditions de travail des salariés et des évolutions de l'emploi.

Dans ce cadre, elles ont constaté que deux certificats de qualification professionnelle ne répondaient pas :

- d'une part, aux besoins de la branche : le CQP "Vendeur(se) 2e échelon monovalent" et le CQP "Vendeur(se) 2e échelon polyvalent" ;

- d'autre part, à la législation sur les temps de travail résultant des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 et n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Elles décident donc de modifier l'appellation de ces deux CQP,

Les dispositions du présent accord ont pour objet d'une manière d'extension dans les conditions visées aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Article - 8. ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

pour ne pas être qu'une simple appellation.

CAHIER DES CHARGES PÉDAGOGIQUE DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE formation en alternance

Article - Vendeur se qualifié e

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Présentation de la fonction

Selon la définition du métier de vendeur(se) qualifié(e) dans le bricolage, un(e) vendeur(se) qualifié(e) est un(e) vendeur(se) qui a acquis une bonne connaissance des produits de son rayon et une bonne compétence à la vente, ce qui lui permet de répondre aux besoins de la clientèle.

Il (elle) participe aux tâches relatives à l'approvisionnement.

En outre, il (elle) contribue à la formation générale des vendeur(ses) 1er et 2e échelon de son rayon.

Sa classification dans le tableau des filières d'emploi de la CNCF est :

- niveau 2 ;
- degré E ;
- coefficient 160.

Le CQP "Vendeur(se) qualifié(e)" s'adresse à des salariés de l'entreprise et à des jeunes en contrat d'alternance.

L'acquisition du CQP vendeur qualifié par la voie de la validation des acquis de l'expérience sera abordée ultérieurement par les parties signataires, après publication de tous les décrets d'application de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Article - PLAN DU CAHIER DES CHARGES

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

- I. - Définition de la qualification.
- II. - Public visé et modalités de recrutement.
- III. - Plan de formation et durée :
 1. Présentation générale de la formation.
 2. Présentation de chaque module de formation.

IV. - Déclaration préalable à toute activité de formation au CQP.

V. - Outils de l'apprentissage et de la préparation des CQP en matière de qualification.

VI. - Suivi de la formation, accompagnement et suivi du CQP.

VII. - Pièces à fournir pour la délivrance du CQP.

VIII. - Règlement des litiges.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) délivrera le certificat de qualification professionnelle (CQP) sur le principe de l'engagement des acteurs de la formation à un contrat régulier du présent cadre des charges.

Article - I. - Définition de la qualification

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Basée sur la convention collective nationale du bricolage, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant la mission générale.

Elle constitue, pour la profession, la base commune à laquelle se réfère le CQP.

Article - II - Public visé et modalités de recrutement

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Le présent certificat de qualification professionnelle, une fois obtenu, permet de valider les compétences professionnelles pratiquées dans les entreprises au poste de vendeur(se) qualifié(e) dans la branche de la CCN du bricolage.

1. Public externe

Le CQP s'adresse notamment :

- à des jeunes sous contrat de qualification ;
- à des personnes en recherche d'emploi et souhaitent acquérir une qualification pour se réinsérer ;
- à des salariés d'une entreprise et souhaitent acquérir une qualification professionnelle, notamment en congé individuel de formation.

Niveau de départ

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise, sur la base suivante :

- titulaire du niveau V de l'éducation nationale et bénéficiant d'une expérience professionnelle supérieure à 3 ans dans le secteur du bricolage ;
- titulaire d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale, ou de niveau équivalent et bénéficiant d'une expérience professionnelle.

Niveau d'employabilité

À l'issue de la formation, le niveau d'employabilité est le suivant :

- vendeur(se) qualifié(e) ;

- niveau : 2 ;

- degré : E ;

- coefficient : 160.

Le poste correspondant est attribué conformément au tableau dans les entreprises décrites au chapitre VI (3°) " Branche de la CCN du bricolage ".

2. Public interne à l'entreprise

Le CQP s'adresse au personnel des entreprises de bricolage.

Niveau de départ

Le (la) vendeur(se) est un(e) employé(e) ayant moins de 1 an de pratique professionnelle à ce poste, qui n'a jamais travaillé au poste de vendeur(se) expérimenté et de la clientèle.

Il (elle) assure la mise en rayon des marchandises ainsi que tous les travaux s'y rapportant. Il(elle) peut être amené(e) à effectuer des tâches de caisse.

Le coefficient rattaché à son poste de vendeur est le 120 ou le 140 de la CCN.

Niveau d'employabilité

À l'issue de la formation, le niveau d'employabilité est le suivant :

- vendeur(se) qualifié(e) ;

- niveau : 2 ;

- degré : E ;

- coefficient : 160.

Le poste correspondant est attribué conformément au tableau dans les entreprises décrites au chapitre VI (3°) " Branche de la CCN du bricolage ".

Article - III - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Il présente l'ensemble des domaines de formation et des modules de formation.

Pour chaque module sont indiqués :

1. Les objectifs pédagogiques : liste de ce que le stagiaire sera capable de faire à l'issue de la formation.
2. Les éléments du contenu de formation : repères des différents thèmes à traiter dans le module.

1. Présentation de la formation dans son ensemble et des domaines de formation

CQP "Vendeur(se) qualifié(e)"

Objectif :

1. Valider par la branche professionnelle un niveau de compétences d'une profession par rapport aux exigences d'un métier.
2. Maîtriser les différents axes du métier de vendeur dans le secteur du bricolage.

Durée de la formation : 507 heures dans le cadre du contrat de

qualification.

Evaluation tanrmeile : 17 heerus (comprises dnas les 507 heures).

Déroulement :

Le CQP puet se farie dnas le cdare :

- du crnatot de qflcoiiaaiutn (CQ) ;
- du paln de frtoaiomn de cqauhe enrsepitre de la bachrne (FC) ;
- du cipaatl tpems de fomaiortn (CTF) ;
- du congé iedvduuil de fatoriomn (CIF) ;
- de la vdtioilaan des aqicus de l'expérience (VAE).

Il se fiat par fmraioton alternée entre le cretne de ftimoaron et l'entreprise. Le tpms en cterne de formation, siot 507 heures, diot représenter 25 % de la durée ttloae du ctranot de tvialal (cf. règlement du lirve IX du cdoe du travail).

Dates du rugempoenret en cnrtee (à préciser).

Schématization des 4 aexs du dmnaoie de foramotin du vneuedr qualifié

(Schéma non reproduit.)

Le curuss cepmolt de fmtaioorn en crtene prévu par la Fédération du brilcgaoe est de 507 heures.

Sur les 507 heures, caqhue eensgine puet mlduoer de puls ou minus 10 % le pramgmore défini par la CPNEFP, siot 51 heures, en foonitcn de sa spécificité, snas ceahgnr la durée tloate définie par la CFNEFP (conformément à la réglementation sur le carontt de qifctaulaiin en référence au livre IX du cdoe du tavaril [art. 92]).

Fonctionnement d'une foiatomrn alternée

I. - Généralités

1) Passer d'un svoiar pieoofnersnsl n° 1, geul qu'il soit, à un svoiar piosofnrneesl n° x validé par un CQP se fiat en psasnt seemcncesusvit du triaern (entreprise) au cretne de formation. L'un et l'autre snot complémentaires.

2) Les siaorvs ne snot considérés cmmoe aiuqcs que qnad ils ont été transférés, c'est-à-dire appliqués dnas un atrue lieu, une aurte situation, un artue tpems que cluei de l'apprentissage théorique, c'est-à-dire en entreprise. Ces aiutoiqisncs se fnot de façon pivrsorsgee et sloen un prsouces et des moenmts prpreos à cacuhn des stagiaries. D'où la nécessité de ce va-et-vient entre l'entreprise et le ctenre de firaootmn aevc un annegcmmpoeat de poeensnrs différentes mias complémentaires et un dneumcot de suivi.

3) De qoui snot fiats les sioarvs plrsnoeeifnoss (SP) ?

SP1 : nuos anvos tuos un saiovr poinesnofsrl n° 1 de naeviu différent, certes, mias composé des éléments sutnvais :

- ntore eoeninrmenvnt ;
- nos diplômes, de quequle naiveu qu'ils seoint ;
- nrote éducation ;
- nrote vécu personnel, non preinsenfensol ;
- des expériences pinnsolreelsfoes antérieures, même de tpeye aumtar ;
- nrote cruutle générale ;
- aetrus ...

SP2.3...x : nuos paosnss aux saivros pfsosoennelris stnuiaivs :

- en nuos pojernatt vres un but à adetnrite ;
- en usaniitlt le SP1 ;
- en fansiat de neevlluos aitniicquos ;
- en fiasant des errures et en les cinagerort ;
- en confrontant, clarifiant, mniiadft nos idées, nos pratiques, nos comportements, nos bosenis ;
- en apinlapuqt aeulirls qu'au cetnre de foratmoin ;
- en ultainist les leix ressources, les peesnrons rucroseers de notre environnement.

II. - Vouslatsiinn du psaagse d'un SP à l'autre

(Schéma non reproduit.)

III. - Les aucetrs de la friotoman

Le staigirae à l'initiative du poerjt de formation.

L'entreprise :

1) Leiu d'application des aqtucoinsiis fiates au centre.

Lieu d'anticipation des acunsiqtiois à faire.

Lieu de rcusreeoss de fomaiortn et d'information.

2) Les aurcets :

- le cehf d'entreprise ;
 - penrariate de la cinonveotn ;
 - eupmloyer du sairgiate ;
 - le tuuetr ;
 - agnocmcpae ;
 - adie ;
 - mnotre ;
 - aalsnye ;
 - les artues tlavilrueas amènent le stiiagare à :
 - cnmiuemeqour ;
 - epxuelqir ;
 - ceiiirflar ;
 - mdoifier ses ctoopnretmems ;
 - cheerchr ;
 - les clients, snas le savoir, oinlbegt à :
 - compléter la ftoaraimon ;
 - meofdiir le coemnrtpet ;
 - s'informer ;
 - expliquer.
- Le cnetre de ftoiraomn :
- 1. Leiu de rsosureecs de foitmraon et d'information :
 - d'apports théoriques ;
 - d'apports tihquecens ;

- d'apports méthodologiques ;
- de coaccasittpluenn ;
- d'analyse et de synthèse.

2. Les aceturs :

- les frourtmeas :
- répondent aux bniseos ;
- rictneieft ;
- régulent ;
- aenidt à l'analyse ;
- aendit à oanrigser les savoirs.
- les auerts saaigirtes : par lerus réactions, lerus questions, aident le sigitaare à :
- cmoemuqniur ;
- expliquer, ciairfelr sa pensée ;
- se pesor des qniusteos ;
- corriger, cerhechr ses réponses ;
- midfoeir des comportements.

Ils ont senuovt un rôle de déclencheurs.

III.1. Le striiagae

Chaque sariigtae se vrrea remettre, dès son entrée en formation, le dsesoir suivant, qui copenmd :

- 1) Le règlement intérieur de l'organisme de formation.
- 2) Le livret de présentation du curuss cloepmt de formation, cnaenott :
 - ocibfejts ;
 - cntneous ;
 - modalités d'évaluation ;
 - cnitonodis d'admission ;
 - les dteas des rgeeumentrpos en centre.

Ce dncmeuot srea également remis au cehf d'entreprise et aux autres auetcrs de la fitmoaorn (formateurs et tuteurs).

- 3) Un dmoencut de svuui de firatomon que le sgiatriae complétera tuot au lnog de son cursus.

Cet ouitl lui prmeetrtta :

- de fsemrloiar ses ocjftiebs ;
- de se suietr dnas le prsouses de foamotirn ;
- de s'évaluer ;
- de cnimuquembr aevc les différents atcreus de sa formation.

Ce duncmeot est sa propriété, mias il puet être consulté par les différents autcers de la formation.

Le sitriaage srea accompagné tuot au lnog de son cursus de fotamirn par un tuuetr en entreprise.

III.2. Le rôle et la pcalle du ttueur en eesinptrre

Le teuttur est le référent du mileiu professionnel. C'est une

perosnne ressource, il aocgnpmace le sartiagie sur le tarerin puor :

- l'aider à codmenrrpe l'entreprise et à se setuir dnas celle-ci ;
- le suvrie dnas ses tntesfarrs de compétences aprpsis au crtnee ;
- l'aider à aselnyar ses eurerrs et à les uestliir puor csnrrioue ses aepnepgsrsatis ;
- l'aider à prrende ccinecosne de ses mequans et à itdeieinfr luer natrue aifn de lui donenr les meynos d'y remédier ;
- lui mneotrr pmulntneeeoclt quqeeuls gseets professionnels.

2. Présentation de cuhqae muldoe de formation.

Le cusrus du CQP "Vendeur(se) qualifié(e)" en bioalgre (Schéma non reproduit.)

CQP « Vendeur(se) qualifié(e) »

Domaine A. - Mercatique, csoascnanine du sutecer du bricolage

Module : le client, le marché du bricolage, les fournisseurs

Durée : 5 jorus (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de ce module, le siatagire diot aoivr une bnnoe aprhcope du cenilt du biclargoee aifn de muiex sietur sa miassin et s'intégrer au meiu au sien de son unité de vntee et de la profession.

Méthodes pédagogiques :

- jeux de rôle ;
- eecrxices ptrqeauius sur le treiarn dnas différents teyps de magasins?;
- tuarvax en sous-groupe.

Conditions matérielles :

- teaalbu papier, rétroprojecteur, transparents, magnétoscope et Internet.

Programme de formation/contenu :

A1. Le cielnt (1 juor et demi)

1. Le cinelt en général :

- les catégories socio-professionnelles ;
- la cooimntoamsn en Frncae ;
- athcas uilriattes ou ahcat plaisir.

Méthode pédagogique :

a) Ecixcree : dameendr aux pnptarcaitis qeleuls snot luers minvooaits par rorppat à l'achat d'une vutorie ; conuclre par les différentes mnaviotoits d'achat (Maslow) ;

b) Jeux de rôle mtenatt en présence un vndeuer et des celitns aynat des mtioanvtiois différentes ;

c) Otevioarbsn et qeusinomntenet de ctinles en maasign aevc une gllrie d'observation.

2. Le clniet du bglcoaire :

- fiare la liasion du cneilt en général aevc les moiitvaonts du ceintl bricolage, puor les mertte en évidence ;
- qu'est-ce que clea iuimplqe sur la manière de farie le métier ;
- la tyoiolpge des ctinles du bricolage.

3. Les tendances socio-porteuses :

- mettre en évidence les tendances lourdes : temps, plaisir, personnalisation, écologie, santé, famille... ;

- questions réponses par rapport à ces tendances : gain de temps, bricolage plaisir : produits facilitant, etc.

4. Les différentes études de marché :

- études de marché :

- objectifs et analyse d'études de marché ;

- connaissance du marché : taux de pénétration, zone de chalandise...

- différentes possibilités de connaître et de fidéliser le client :

- service consommateur, critères de fidélité, analyse téléphonique, etc. ;

- comment retourner l'information client aux services internes de l'entreprise (achats, marketing) afin d'améliorer tout ce qui se passe en amont du magasin (logistique, merchandising, packaging, étiquetage...), etc.

Méthode pédagogique :

a) Lire de plusieurs études de marché.

b) Donner une synthèse et un plan d'action.

A2. Le marché du bricolage (1 jour et demi)

1. Origine et périmètre :

- l'origine du bricolage ;

- points de repère principaux de la consommation collective nationale du bricolage : saboter l'essence au statut de salarié ;

- l'histoire de la distribution ;

- les professionnels : regroupement, nouvelles technologies.

2. Les différents acteurs de droit :

- hyper, GSB, spécialiste, hyper spécialistes, négociants, VPC, Web...?;

- les différents services utilisés par les consommateurs : prix, choix, services...

Méthode pédagogique :

a) Donner qui sont les professionnels indépendants et les faire reconnaître par type de distribution.

b) Étude de concurrence :

Leviers utilisés : faire réaliser sur un cas commercial l'achat d'un produit ou d'une marque de produits ; le professionnel averti à se rendre dans un hyper, chez un spécialiste, dans une GSB, sur le Web et décrire ce qu'il a ressenti.

L'animateur conclura sur les différents leviers utilisés pour faire venir le client.

3. La communication commerciale (publicité) :

- les différents médias utilisés et leurs avantages : prospectus, affichage, radio, Web, etc. ;

- les différents types de messages en fonction de la politique commerciale de l'enseigne.

Méthode pédagogique :

a) Analyse de messages d'intervenants différents : quels messages font-ils passer ?

b) Analyse sur le terrain du message client par rapport à ces messages : dégager la cohérence et les écarts éventuels entre le message passé dans la publicité et ce qui se passe sur le lieu de vente.

A.3. Les formations (1 jour)

1. Les différents thèmes :

- l'atmosphère ;

- assortiment.

2. Les formations :

- le client : critères, modalités ;

- leur rôle ;

- leur positionnement.

3. Le référencement :

- pourquoi ;

- quand ;

- comment.

Conclusion

(1 jour dont 1/2 jour en binôme de briefing)

La mission (comportement, attitude) du vendeur dans ces différents contextes de distribution.

Méthode pédagogique :

a) Faire définir par les participants quelle valeur ajoutée ils peuvent apporter dans les différents contextes de distribution.

b) Rencontrer des vendeurs dans différents contextes et échanger avec eux.

c) Synthèse des travaux en sous-groupe.

Méthode d'évaluation :

- rapport, présentation orale de synthèse des grands axes du bricolage (discount, surfaces, panorama, nombre...) ; les différents formes de commerce.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B1. - Législation commerciale et sécurité

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- sensibiliser les stagiaires aux problèmes de sécurité en magasin et à la législation sur l'affichage.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, étude de cas concrets, évaluation des risques, élaboration de procédures.

Conditions matérielles :

- rétroprojecteur, transparents, vidéos, statistiques.

Programme de formation/contenu :

Sécurité (1 jour et demi)

1. Précautions à prendre :

- protocole de sécurité ;

- à faire, à ne pas faire.

2. Geests et postures.

Législation *cicm*moerlae (1/2 jour)

La piooortmn des veetns :

- ambiance, décoration du magasin, sgsiinoltaain ;
- la publicité et l'information sur le leiu de vnete ;
- l'animation et la soisoriontan du point de vente.

La publicité des pircx :

- l'affichage des pircx (euro) ;
- l'affichage des pircx à l'unité de mrsuee ;
- la bsaise du pircx ;
- la vtene au pircx coûtant ;
- la réduction en vlaleur asoulbe et en pourcentage.

Soldes, braderie, lodntiiquias ;

Réglementations particulières (produits dangereux).

Méthode d'évaluation :

- vdtiailoan des acuiqs par le bias d'exercices crcneots et d'études de cas.

Domaine B. - Gsoetin commerciale

Module B2. - Réception des marchandises

Durée : 1 juor (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le siairatge diot être clapbae de maîtriser l'intégralité du puoussecs de réception (contrôle qtiuaitlaf et qiinnttautof des macnrhdhaises et documents).

Méthodes pédagogiques :

- exercices, msie en situation, dtmconeus types, exposés.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, magnétoscope + TV, dotuenmcs types, déplacements en magasin.

Programme de formation/contenu :

- le lcaol ;
- le réceptionnaire (profil et mission) ;
- pecoussrs de réception ;
- les procédures et deotmcnus tepys ;
- les litgeis ;
- les reuorts ;
- le SAV ;
- rotlneais du vendeur/réception ;
- le termieantt des emballages.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des csaasecnnois asuiceqs au tverars d'un ecxciere appliqué à luer entreprise.

Domaine B. - Getosin commerciale

Module B2. - Démarque

Durée : 1 juor (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- ssiiselibner le siratigae sur l'importance de la démarque, lui apptroer les oliuts et les méthodes puor la combattre.

Méthodes pédagogiques :

- étude de cas sur un paln de miagasn et sur le terrain, élaboration de procédures, vidéos, statistiques.

Conditions matérielles :

- paperboard, magnétoscope + TV, rétroprojecteur, paln de magasin.

Programme de formation/contenu :

- les différentes sureocs de démarque ;
- iefaincdiotitn de la démarque counne ;
- procédures de contrôle et suivi de la démarque cuonne ;
- les sucoers de la démarque iconunne ;
- itditaeeiicnfn de la démarque inonncue ;
- iencndecis de la démarque ;
- la ltute crntoe la démarque et les aicotns à mener.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des acuiqs au taevrrs de la réalisation d'une étude de cas concrète.

Domaine B. - Goisetn commerciale

Module B3. - Merchandising

Durée : 2 jrous (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le staragiie diot être capbale d'optimiser les vetens de son ryoan en le rednant puls attractif.

Méthodes pédagogiques :

- transparents, vidéos, étude de cas sur le paln création de gmeams à ptirar de dnmcteous fournisseurs, eexircecs pteqiaurs sur gon-
doles.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, TV + magnétoscope.

Programme de formation/contenu :

- historique/définition ;
- les aturces du mrdahciiesng ;
- le cotpomrenmet csumtonmaoer ;
- nonitos du menhicndisrag (20/80, méthodes d'implantations) ;
- gtsieon TG + piomdus ;
- saiovr lrie et mtrtee en ?uvre un paln d'implantation ;
- rôle du venduer en atiaonmn ;
- dvires matériels d'agencement utilisés (grille, tablette...)

- l'écriture à typologie.

Méthode d'évaluation :

- contrôler le niveau de connaissances acquises par le biais d'exercices pratiques :

- intérêt de la visibilité de la gamme et non à l'étude de l'implantation.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B4.1. - Calculs commerciaux

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable de maîtriser des calculs de base afin de déterminer des prix de vente, marge, TVA, l'influence d'une remise.

Méthodes pédagogiques :

- des exercices pratiques permettent l'assimilation et les réflexes de calcul.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, transparents, calculatrice, matériel produits.

Programme de formation/contenu :

- opérations arithmétiques (règle de 3, 4 opérations, périmètre, volume, pourcentages) ;

- détermination d'un prix de vente ;

- les éléments du prix d'achat ;

- le prix de revient ;

- la TVA ;

- la marge, le coefficient ;

- le taux de marge, le taux de marque ;

- applications et exercices ;

- prix psychologiques.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des acquis grâce à des exercices appliqués.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B4.2. - Démarche

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit comprendre la logique de la gestion de stock de son royaume en fonction des ventes et des stocks.

Méthodes pédagogiques :

- exercices, exposés.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, calculatrice.

Programme de formation/contenu :

- délais de livraison, fréquence de réassort ;

- notion de mini/maxi ;

- méthodes de calculs marges ;

- déclenchement et positionnement des commandes ;

- la réaction à la rupture et au surstock face au client ;

- capacité linéaire.

Méthode d'évaluation :

- validation des acquis au travers de la réalisation d'un contrôle continu et d'exercices.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B5. - Affichage pancarte

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable de rédiger une signalétique de présentation et promotionnelle.

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques avec outils adaptés, exemples.

Conditions matérielles :

- paperboard, feutres, feuilles, matériel promotion, informatique.

Programme de formation/contenu :

- notions de base ;

- terminologie ;

- terminologie ;

- les supports d'affiches ;

- l'affichage : élément de communication ;

- comment réaliser une affiche ;

- graphisme : alphabet et chiffres ;

- notions et codes couleurs ;

- la mise en page ;

- réalisation d'une série d'affiches.

Méthode d'évaluation :

- validation continue en matière de problème de balisage, affichage, pancarte.

Domaine C. - Vente en communication

Module vente et communication

Durée : 10 jours (70 heures).

Objectifs pédagogiques :

- faire prendre conscience aux stagiaires de l'importance de l'écoute, de l'analyse des besoins et motivations de son client dans la démarche de conseil et de vente en développant les notions de communication, de compétences techniques et relationnelles et de service.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, jeux pédagogiques, travaux de groupe, entraînements enregistrés et commentés.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, tableau + vidéoprojecteur, caméscope, différents produits ou échantillons (3 ou 4 par rayon).

Programme de formation/contenu :

Jour 1 : la connaissance (les règles et les types de questions).

Jour 2 : la communication verbale et non verbale.

Jour 3 : le comportement et l'attitude professionnelle (les attitudes à éviter).

Jour 4 : s'exprimer et se faire comprendre (écouter et faire preuve d'empathie).

Jour 5 : les différents types de clients et la découverte des besoins.

Jour 6 : la découverte des produits et la reformulation.

Jour 7 : l'argumentation et les services offerts.

Jour 8 : le traitement de l'objection.

Jour 9 : la connaissance et les ventes complémentaires.

Jour 10 : évaluation sous la forme de cas pratiques (entraînement à la vente).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises et la méthodologie à travers les sketches de vente et mettre en avant les points à améliorer.

Domaine D. - Produits et produits

Module 1. - Créer le réflexe d'autoformation

Durée : 5 jours (35 heures, dont 1/2 journée de présentation du dispositif).

Objectifs pédagogiques :

Amener l'apprenti :

- à acquérir des méthodes pédagogiques afin d'apprendre à apprendre ;

- à développer une procédure de recherche d'informations, de solutions de problèmes dans une démarche de transférabilité ;

- identifier une gamme de produits, repérer une structure de gamme de produits, agencer un produit.

Familles de produits :

- toutes.

Méthodes pédagogiques :

- étude de cas par travaux pratiques, jeux de rôles ;

- 2 journées théorie et travaux pratiques, 2 journées terrain sur la réalité, 1 journée synthèse.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, caméscope, téléphone, internet (fiches produits, CD-Rom, internet s'il y a lieu...).

Programme de formation, contenu :

- analyse de la situation (demande du client, contexte d'une nouvelle gamme, réappropriation d'un nouveau produit) : différents aspects et points clés, pour quels objectifs opérationnels ;

- mise au point d'une check-list des connaissances à travailler et des objectifs à atteindre ;

- détermination des différents supports d'information et leur exploitation.

Méthode d'évaluation :

- rapport et synthèse sur la famille de produits étudiée ;

- évaluation lors de la journée de synthèse + évaluation de la capacité à s'autoformer dans le cadre de l'évaluation globale du CQP.

Domaine D. - Produits et produits

Module 2. - Carrelage, sanitaire, plomberie). - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures)

Objectifs pédagogiques :

- identifier tous les éléments de produits des travaux de carrelage, sanitaire, plomberie ;

- apporter l'aide au choix de la gamme de produits et expliquer le rôle de chacun sur les produits mentionnés.

Familles de produits :

- céramique :

- les produits de matière céramique : grès cérame, grès étiré, grès émaillé, terre cuite, faïence ;

- les produits de mise en œuvre : préparation des supports, colles, entretien, accessoires de pose et de finition ;

- sanitaire :

- les différents appareils sanitaires : matières, formes et aspect ;

- plomberie :

- alimentation, évacuation : choix des matériaux et des diamètres, méthodes théoriques de mise en œuvre ;

- la robinetterie : principe de mise en œuvre ;

- les appareils de traitement d'eau chaude (instantanée, accumulation) : présentation des différents types de production.

Méthodes pédagogiques :

- amener l'apprenti à s'approprier une méthodologie de recherche d'informations ;

- faire à l'apprenti les gestes professionnels de gestion de la demande des clients en fonction des besoins du client.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, tableau et vidéoprojecteur ;

- différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : découverte des produits céramiques (carrelage), modes de fabrication, classification, avantages/limites et caractéristiques des produits.

Jour 2 : découverte des différents produits et des produits de mise en œuvre, choix des produits selon les besoins et leur usage (carrelage).

Jour 3 : découverte des différents produits d'alimentation, d'évacuation et de robinetterie : avantages/limites, fonctionnement ; notions de traitement d'eau chaude sanitaire (les différents types d'appareils).

Jour 4 : découverte des appareils sanitaires : baignoire, lavabo, douche, WC, les produits + quelques règles d'usage

d'aménagement de l'espace pour une pièce d'eau.

Jour 5 : méthode de mise en œuvre des poutres d'alimentation, de robinetterie, des appareils sanitaires et de l'évacuation.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à expliquer les interventions ;
- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rénovations et produits

Module 2. - Carrelage, sanitaire, plomberie
Module de spécialisation.

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (caractéristiques techniques, modes d'utilisation ou de pose des produits) afin de guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

Celles du module de base carrelage, sanitaire, plomberie :

- les produits de revêtement de matière non céramique (marbre, mosaïque de verre, carreaux de ciment) ;
- les différents produits de plomberie d'eau chaude sanitaire (chauffe-eau instantané et à accumulation) ;
- le traitement de l'eau : antitartre, les filtres, les adoucisseurs d'eau ;
- les produits de nettoyage (présentation).

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques de mise en œuvre, entraînement à l'argumentation et à la vente, utilisation des produits, exposés, débats.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- différents produits liés au thème du jour + échantillons et échantillons réalisés à la réalisation des exercices pratiques de mise en œuvre ;
- atelier et outils pour la mise en œuvre des produits.

Programme de formation, contenu :

Carrelage (5 jours).

Jour 1 : repérer les différents produits de revêtement de matière céramique, découverte des produits de revêtement non céramiques ; définition des produits qui apportent chaque produit de revêtement et des bénéfices que les clients peuvent en retirer.

Jour 2 : les différentes règles de la mise en œuvre des produits selon la nature des supports, découverte des produits de revêtement de mur et de sol ; réalisation des produits de revêtement de mur et de sol.

Jour 3 : les règles de pose, de traçage, de coupe et de réglage des produits de revêtement de sol et mur.

Jour 4 : mise en œuvre des produits de revêtement de sol et mur au travers des différentes règles étudiées.

Jour 5 : mise en œuvre des produits de revêtement de sol et mur au travers des différentes règles étudiées.

Plomberie (5 jours).

Jour 1 :

- accueillir les besoins du client, faire une étude technique et une étude des critères de confort ; utiliser des formules simplifiées en vue d'une proposition ;
- notions d'électricité ;
- découverte des produits de plomberie de poterie d'eau chaude.

Jour 2 : le traitement de l'eau : les différents systèmes de filtration et antitartre, modes de fonctionnement et avantages ; découverte des différents systèmes et appareils de chauffage.

Jour 3 : étude d'une installation complète (sanitaire et chauffage) d'une habitation, comportement d'un chauffe-eau électrique et/ou gaz + avantages du matériel d'un adoucisseur.

Jour 4 : mise en œuvre d'un réseau d'alimentation et d'évacuation, comportement d'appareils sanitaires et de robinetterie ; utilisation des différents produits et produits de soudure.

Jour 5 :

- spécificités des produits en gaz, avantages des produits de chauffage des appareils alimentés au gaz ;
- notions de régulation ;
- intervention sur une installation de chauffage : montage d'un radiateur, installation d'un système de régulation ;
- avantages du matériel d'une chaudière.

Sanitaire (5 jours).

Jour 1 : les bases essentielles de la décoration : les couleurs, les tendances et la mise en œuvre des produits ; les produits et les produits de revêtement au travers des produits de la gamme carrelage et sanitaire.

Jour 2 : aménagement de l'espace d'une salle de bain en tenant compte des contraintes techniques et du confort de décoration du client.

Jour 3 : découverte des produits hydro, bain, bain, bain, bain de bain ; avantages des produits, apprendre à transmettre les caractéristiques techniques en arguments.

Jour 4 : présentation des produits « meubles et salles de bain » ; travail de vente.

Jour 5 : conseil et accompagnement d'un projet de réalisation d'une salle de bain en utilisant un produit adapté au client.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, synthétiser, expliquer les interventions et à proposer une solution globale au client en utilisant les bons arguments ; contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rénovations et produits

Module 3. - Peinture, décoration, revêtements de sols souples, droguerie, luminaire). - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- guider les clients dans le choix de décoration à la découverte de chaque produit de façon à se repérer et à guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

- pnuiteire ;
- décoration ;
- revêtements de slos spleuos ;
- drugreioie ;
- luminaire.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, appiaointcls simples.

Conditions matérielles :

- tlbaeau papier, rétroprojecteur, potlrbae et vidéoprojecteur ;
- différents pioutrds liés aux thèmes du jour.

Programme de formation, ctneonu :

Jour 1 : les peietunrs : découverte du ryaon et des putrodls asini que de lreus destinations.

Jour 2 : les revêtements mraux : découverte du royan et des produits, ansii que de lreus destinations.

Jour 3 : les revêtements de sol : découverte du raoy n et des produits, anisi que de lerus destinations.

Jour 4 : les piurdots de deriougre : découverte du raoy n et des pdoturis asini que de lerus destinations.

Jour 5 : le liirnmuae intérieur : découverte du roay n et des prutdois ainsi que de lru es destinations.

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cscsionenanas aseuqics à trvares un contrôle coinntu et des exercices.

Domaine D. - Roayns et produits

Module 3. - Peinture, décoration, revêtement de sol souples, droguerie, luminaire). - Muodle de spécialisation

Durée : 15 jruos (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- aprdrnpee à connaître les purditos (techniques d'application, préparation des supports, venets complémentaires) du rayon décoration de façon à gediur les cnliets dnas une démarche de coensil et de vente.

Familles de poturids :

- peuntire ;
- décoration ;
- revêtements de slos soelpus ;
- doeriruge ;
- luminaire.

Méthodes pédagogiques :

- exercices, exposés, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau, rétroprojecteur, poltbare et vidéoprojecteur ;
- aitcpplioan de différents piudrots liés aux thèmes du jour.

Programme de formation, cetnonu :

Jour 1 : la couleur.

Jours 2 et 3 : les poeurds : plâtre, ciment, chaux, euitdns (fabrication, discoangits des supports, thcuqeneis d'application).

Jours 4 et 5 : les peutrneis intérieures, pinceaux, rluaeoux (différences, cdnooitnis d'application, guiedr le cenlit dnas son choix).

Jour 6 : apitlaoinpcs (applications de différents etiunds et peintures).

Jour 7 : les petreunis de façade (différences, cditnoinos d'application, guiedr le ceintl dnas son choix).

Jours 8 et 9 : les revêtements de slos (moquette et revêtements de sol plastiques, composition, comparatifs).

Jour 10 : les revêtements muarux (papiers peints, PVC, moquette, gediur le ceintl dnas son choix).

Jour 11 : ailatcppoins et colgeals (pose de revêtements muraux).

Jour 12 : les podiurts luqiides de bsa e de la driuorgee (essences, alcools, acides) ; les ntnteotays et les déboucheurs (produits tihcenques à diinoatestn définie, cenommt guiedr le client).

Jours 13 et 14 : les pirdouts puor cuirs et métaux (choix, particularités, tiunheqces d'utilisation).

Jour 15 : les stores, brears à rideaux.

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cncssainnoaes auceqsis à tvrares un contrôle cotinnu et des erceceixs d'application pratique.

Domaine D. - Rynoas et produits

Module 4. - Bios menuiserie. - Mduloe de base

Durée : 5 juros (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- iïidenfter teouts les fmlliaes de pdurtois du sceteur bciaolrge : bios et mieeinrseus ;

- apeoptrr l'aide au cihox au cienlt sur le seuectr mentionné.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- taaelbu papier, rétroprojecteur, prablote et vidéoprojecteur ;
- alcpapitnois des différents portidus liés au thème du jour.

Programme de formation, cetnnou :

Jour 1 : les enecess de bios (densité, résistance, avantages, traitement, utilisation. Les srceous d'information de tpye www.boistropicaux.fr).

Jour 2 : les pnaeanux (historique des punnaaex à bsa e de bios ; les paanunex par rrpapao t au bios missaf ; les différentes tlceohnoiges (lattes, particules, mélaminés, contre-plaqués...).

Jour 3 : prsie de ctoes (savoir prenrdre les mesures).

Jour 4 : les puarqt es (connaître les différents teyps de ptqeuras et luer préconisation).

Jour 5 : muieeniress intérieures (connaître les différents podturis de pteros et de placards).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cseannoicanss aciquesus à trarevs un contrôle

ctnoiu et des eecexircs d'applications pratiques.

Domaine D. - Raynos et produits

Module 4. - Bios menuiserie. - Mudole de spécialisation

Durée : 15 juros (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- aeprdnpre à connaître les pudtrois et lerus usotintlaiis aifn de gdeuir les clients, miuex qnnsuoeter le cnleit puor mueix le conseiller, soavir préconiser et vrede les produits.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- teabalu papier, rétroprojecteur, prlabtoe et vidéoprojecteur ;

- aipoiianltcps des différents putdoris liés au thème du jour.

Programme de formation, cnntoeu :

Jour 1 : lcaol bios (manipuler snas dgenar les pannuaex de bois, mnisiimer les pteres de produits. Gsoiten des cuthes snas faire de découpe).

Jours 2 et 3 : le pruaeqt (savoir mtrete en ?uvre les différents produits, psoe flottante, code, mtoif décoratif...).

Jour 4 : paln de tvarial lamellé collé (savoir pendre les mesrues et connaître les différentes coupes).

Jours 5 et 6 : les cusnieis (connaissance et uttosiialin des podiurts ; maîtriser la prsie en cgrahé des bniesos du clniét : chiox du style, les mesures, les accessoires, soavir établir un devis).

Jour 7 : les prtoes de paarclld (choix des matériaux, psrie de mesures, devis, msie en plcae du produit).

Jours 8 et 9 : protes (intérieures et extérieures) et fenêtres, les différentes enscsees de bios et lreus caractéristiques. Les temres du métier (dimensions, glossaire...), les periss de cote, les neorms en matière d'ouverture, tuheneicqs de msie en ?uvre.

Jour 10 : eilrcases (définition et pionteneonmist des différents types d'escaliers. Lexique, psrie de coets et msie en place).

Jour 11 : les fenêtres de tiot (l'environnement et la psoe complète d'une fenêtre de toit, les avantages).

Jour 12 : bdsartuale (connaître les garde-corps et les règles de sécurité ; pisre de mesures, montage, démontage des éléments, msie en ?uvre).

Jour 13 : muesreniies PVC (connaître les différents produits, les gnteaiars et les lbleas ; la psrie de ceots et la pose). Laibrms et ptores PVC (connaître les dnmaioes d'utilisation du matériau, soavir mertte en ?uvre).

Jour 14 : les piineprcs de la découpe appliqués au verre et au bios (minimiser les ptrees de produits).

Jour 15 : les poetrs de graage (connaissance et utioiatisl n des prodtaus ; maîtriser la psire en cahgre des boisnes du ceilnt : cohix du style, les mesures, les accessoires, siavor établir un devis).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cninsscaoneas acuseiqs à traevrs un contrôle ctinnou et des exrecices d'applications pratiques.

Domaine D. - Rynoas et produits

Module 5. - Jardin, matériaux. - Modlue de base

Durée : 5 juros (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- idifentier tteuos les fillaems de pdotrius du steecur bolagicre : jrdain et matériaux ;

- aroteppr l'aide au cihox au cielnt sur le seteucr mentionné.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tblaau papier, rétroprojecteur, protalbe et vidéoprojecteur ;

- alaciitppnos des différents ptoidrus liés au thème du jour.

Programme de formation, cntoeu :

Jour 1 : la saisonnalité des ventes (apprendre à mettre en avant les pruditos en focontin de la saison) ; snmeeces et gzonas (connaître les prouids et luer utilisation).

Jour 2 : ernigas et pyohts (connaître les puiertos associés au srpuopt de culture, terreau, amendements, cruectorer de pH...); oguitalle à mian de jiadrn (connaître les pdroitus et leurs techniques, les aveagtns et l'utilisation).

Jour 3 : la mlcurutotoe (connaître les poudirts et luer technique).

Jour 4 : matériaux de gors ?uvre (parpaings, poutres, agrégats...) présentation, idicaonittein des ptrodius en vntee et luer utilisation.

Jour 5 : matériaux de socend ?uvre (présentation, iofanidieittcn des pordiuts en vtnee et luer utilisation).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cnaassconines aqcieuss à tvraers un contrôle cntnoiu et des exieecrcs d'applications pratiques.

Domaine D. - Rnyos et produits

Module 5. - Jardin, matériaux. - Modlue de spécialisation

Durée : 15 jrous (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- anerdrprpe à connaître les potrudis et leurs uitotniliass aifn de guiedr les clients, mieux qesntnuoier le cinlet puor mieux le conseiller, soavir préconiser et vdenre les produits.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tebalau papier, rétroprojecteur, pltobrae et vidéoprojecteur ;

- aanpiticopls des différents pidtorus liés au thème du jour.

Programme de formation, ctinnou :

Jour 1 : la mtuuoltorce (connaître les aenavtgs et l'utilisation des produits).

Jour 2 : tnraiailedle (connaître les taille-haies et les débroussailleuses, l'utilité et les tuieqchens d'utilisation de chauqe produit).

Jour 3 : engrais, ptyhos (connaître l'utilisation des pdriouts associés au srpuopt de culture/terreau, amendements, cerrocetur de pH..., les egarnis et les pduiorts d'entretien).

Jour 4 : agasrroe (connaître les produits, luer technicité et luer msie en ?uvre).

Jour 5 : le mleiboir de jradin (connaître les produits, luer matière

première et leurs avantages).

Jour 6 : l'assainissement (connaître l'assainissement et ses normes, la réglementation, l'évacuation des eaux, le traitement de la fosse septique, l'installation).

Jour 7 : l'outillage et les accessoires de construction (connaître les produits, les techniques, les avantages et l'utilisation du gors et du soc de ?uvre, échelle, échafaudage, bétonnière...).

Jour 8 : l'étanchéité (apprendre les bases techniques et les méthodes d'application nécessaires à la préparation de l'isolant d'étanchéité).

Jour 9 : les produits et agrégats (connaissances générales sur les produits et les enduits, choix du produit et pose).

Jour 10 :

- les cloisons intérieures (savoir mettre en ?uvre les cloisons légères et isolées, les différents types d'installation possibles) ;

- les plaques de plâtre [(les normes françaises), connaître les différents supports osurstrae métallique, accrochages...] et savoir poser les plaques.

Jour 11 : isolation, les techniques des différents produits (laine de roche, de verre...) et pouvoir isolant, pose.

Jour 12 : les sols, dalle et pavage (savoir réaliser la remise en état d'un sol et les techniques de finition).

Jour 13 : planchers et hourdis, les termes du métier (les règles de base et la prise de cotes et mise en ?uvre).

Jour 14 : les éléments de construction (connaître les produits et leur utilisation) briques, parpaings...

Jour 15 : la couverture (connaître les produits et leur mise en ?uvre, tuiles, bardeau...).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle ponctuel et des exercices d'applications pratiques.

Domaine D. - Roanys et produits

Module 6. - Quincaillerie, outillage, électricité. - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- identifier tous les éléments de produits du secteur bâtiment : outillage, électricité et quincaillerie ;

- apporter l'aide au client de la demande simple et expliquer le besoin sur le site mentionné.

Familles de produits :

- électricité ;

- isolation électrique ;

- électronique domotique : antennes, systèmes de portails, téléphonie, alarmes... ;

- traitement de l'air : chauffage, climatisation, ventilation.

- outillage :

- outillage spécialisé ;

- outillage à main simple ;

- électroportatif et outillage ;

- équipement d'atelier et machine-outil.

- quincaillerie :

- bâtiment ;

- sécurité ;

- isolation ;

- ameublement.

Méthodes pédagogiques :

- amener l'apprenti à s'approprier une méthodologie de recherche d'informations ;

- former à l'apprenti les grands principes de satisfaction des besoins du client.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, tableau et vidéoprojecteur ;

- différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : découverte de l'électricité et de l'installation électrique, notions de base, normes.

Jour 2 : étude de systèmes simples de chauffage, alarmes, antennes.

Jour 3 : étude des grands principes pour l'outillage 1 (à main), 2 (électrique), 3 (motorisé).

Jour 4 : quincaillerie (les grands principes pour la fixation et la sécurité).

Jour 5 : isolation (suite), les grands principes pour l'ameublement, le bâtiment et la décoration intérieure.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à expliquer les informations ;

- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Roanys et produits

Module 6. - Quincaillerie, outillage, électricité
Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (caractéristiques techniques, conditions d'utilisation ou de pose des produits) afin de guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

- électricité ;

- isolation électrique ;

- électronique domotique : antennes, systèmes de portails, téléphonie, alarmes ;

- traitement de l'air : chauffage, climatisation, ventilation.

- outillage :

- outillage spécialisé ;

- outillage à main simple ;

- électroportatif et outillage ;
- équipement d'atelier et machine-outil.

- qiacinluerle :

- bâtiment ;

- sécurité ;

- ftioxian ;

- ameublement.

Méthodes pédagogiques :

- erexeiccs paqirutes de msie en ?uvre et d'utilisation des produits, exposés, débats.

Conditions matérielles :

- taelabu papier, rétroprojecteur, ptloabre et vidéoprojecteur, atelier ;

- différents priotuds liés au thème du jour.

Programme de formation, cneontu :

Electricité (5 jours) :

Jour 1 : l'installation électrique (apprentissage du motgnae et repest des normes).

Jour 2 : le cufaaghfe (les différents modèles, la régulation et la pmmagairtoon ; la vtonatliien pnetramene ou ponctuelle).

Jour 3 : les aennnets ttererrses et saelielmts (apprentissage du montage).

Jour 4 : les amalers (étude des aaavgents et inconvénients des systèmes frliaie et radio. Arpaengtpssie du motnagne de systèmes simples).

Jour 5 : penicpris de mogante de la mtraisiootn de portails, de voetls et de ptores de garage.

Outillage (5 jours) :

Jour 1 : l'outillage à mian sdnatrad et spécialisé.

Jour 2 : l'électroportatif et ses asiccoerses (utilisation en fctionon des différents supports, cnisnnaoasecs des caractéristiques du produit).

Jour 3 : les mineachs d'atelier.

Jour 4 : la soduure et l'outillage du plombier.

Jour 5 : les mnahceis à bios et l'outillage à mian du bois.

Quincaillerie (5 jours) :

Jour 1 : les fiaoiixnts (savoir gediur le cenlit dnas son choix).

Jour 2 : la qaiecniiulrle de l'ameublement (savoir uietlir les produits et cliesoelnr le client).

Jour 3 : la qliclernaiuie du bâtiment (connaître tuos les produits, luer ulisiaotitn et siaavr gduier le celnit dnas son choix).

Jour 4 : la qnuriacliiele de la sécurité (connaître tuos les produits, luer uaittilosn et sivaor geidur le cnliet dnas son choix).

Jour 5 : la qlrneiiaucie de la décoration (connaître les styles, les fmeros et les matières et siaavr guider le cneilt dnas son choix).

Méthode d'évaluation :

- mreuser la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à eoliptexr les iomforantis ;

- contrôler le neiyav de cisnnoenascas auciesqs grâce à des eceercxis et des QCM.

Article - IV - Déclaration préalable à toute action de formation conduisant à un CQP

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Tout omasgirne de fioatmron ou tuote egninsee oarnasigt une aitcon de famotriion dvenat ciurndoe au CQP est tneu de la déclarer à la fédération des mgnsaais de bgoailrce (FMB), aginsast puor le cmotpe de la cmsisomoin ptairaire niaonlate de l'emploi et de la fmotroain piesfslnronloe (CPNEFP), au mnios 30 juroos anavt le début de la formation, en jnoaignt :

- le prmmogare de ftoriaomn établi en conformité au présent ceiahr des cgrehas ;

- le cedrilnaer de la formation.

La FMB, asnsgiat par délégation et en lein aevc la CPEFNP :

- acsuce réception de cette déclaration en prantot un aivs sur la conformité du prejot au présent cheiar des carges avec, au boiesn une dmdenae d'explications ;

- irofmne régulièrement des fnaoiromts en cuors codsnnuait au CQP.

Article - V - Organisation de l'alternance et tutorat pour la préparation du certificat de qualification professionnelle CQP en contrat de qualification

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

1. Aittolcuairn foaromtin en cenrte de formation-formation en magasin

Présentation :

Les duex pôles de foorimtan (centre de fatomiorn et magasin) dienovt ceniovcor eesnmbles la foamriton du jeune.

(Schéma non reproduit)

Tout diot être mis en ouvree puor assuerr l'insertion du jnuee (au cretne du dispositif) dnas l'entreprise et dnas la barcnhe peisnolosflenre et lui dnneor une qilifaauitcon plfoessornnliee adaptée et reconnue.

Le misagan et l'organisme de fritoamon se divoient d'établir des lneis réels :

- administratifs, par l'établissement d'une cnneoovitn de ftorioman fisnaat référence au CQP ;

- pédagogiques, sur les objectifs, stratégies de ftraimoon et procédures de suivi.

Il ateanrpipt aux différents parainrtees de concrétiser luer canoodiortin à prtiar des aexs proposés pgae suivante, le liervt de suivi étant imposé par la cimiomossn ptiararie ntolaiane de l'emploi et de la ftoroamin perllnoisesnoffe (CPNEFP).

2. Le tuteur

a) Définition

Dans ttoue frioatomn en atcnlnraee ernte l'entreprise et un cnetre de formation, la focniton du ttuuer au sien de l'entreprise revêt une ianopcmtre ciaatlpe tnat puor le formé que puor la réussite même de la formation.

Le mot " teuutr " vneit du litantutor. Il définit le puls svneuoit une perche, une arrautme qui sunieoitt une jnuee ptalne ... Dnas le cardé de la formation, la définition est cllee donnée par le lirve " 700 mots-clés de l'éducation " :

"Personne confirmée pour sa compétence placée près d'une personne débutante".

Le tuteur a pour caractéristiques essentielles :

- d'être un salarié de l'entreprise ;
- d'avoir une expérience professionnelle reconnue.

Pour être pleinement efficace dans sa mission, il se doit :

- de partager le projet de l'entreprise ;
- d'être motivé par la promotion des hommes et l'insertion des jeunes ;
- d'accepter de privilégier cette fonction.

b) Désignation

La fonction de tuteur est assurée par un salarié de l'entreprise d'accueil, avec l'accord de l'intéressé, ou par l'employeur lui-même. Le choix du tuteur (fonction, qualification...) doit tenir compte de l'objectif à atteindre ; il doit avoir une formation au moins équivalente à celle visée par la formation du jeune. Le tuteur ne peut se voir confier simultanément plus de trois jeunes en apprentissage (deux jeunes lorsque l'employeur assure la fonction de tuteur). De plus, il doit pouvoir disposer du temps nécessaire au suivi du jeune.

Cette désignation est régie par les textes réglementaires portés au code du travail, et notamment par :

- le décret n° 92-463 du 25 mai 1992 pour les contrats de qualification ;
- le décret n° 92-408 du 27 avril 1992 pour les contrats d'adaptation.

c) Rôles et missions

Le tuteur est chargé, d'après les textes réglementaires :

- de suivre le déroulement des actions de formation ;
- d'exercer un rôle de conseil auprès du jeune, de l'accueillir et de l'informer pendant toute la durée du contrat ;
- d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui contribuent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ;
- de participer à l'évaluation et à la signature du contrat.

Le tuteur est chargé de transmettre son savoir et son métier et de faciliter l'intégration du jeune dans le monde professionnel.

d) Formation

La CPFNEP assure que l'ensemble des tuteurs se préparent à exercer leur mission dans le cadre d'actions de formation qui peuvent être financées sur le budget alloué par un OPCA, en vue de les aider à :

- préparer l'arrivée du jeune ;
- accueillir et accompagner le jeune ;
- être médiateur entre l'apprenti et les deux pôles de formation ;
- participer à la formation du jeune ;
- transmettre des savoirs : savoir-faire et savoir-être en apprentissage ;
- conseiller et orienter des tâches et des apprentissages ;
- évaluer ;
- établir un bilan en fin de formation.

Article - VI - Suivi de la formation, acquisition et reconnaissance du CQP

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

1. Suivi de la formation

Seuls les centres de formation agréés par la CFENPP sont habilités à assurer la formation de CQP.

La CFENPP suggère que les deux pôles de formation (entreprise et centre de formation), dans le cadre de la préparation au CQP :

1. Établissent un lieu d'accueil et de présentation du CQP adapté au public en formation ;

2. Se consacrent à un suivi unique de suivi continu :

- des fiches aller-/retour entre les deux pôles (fiches de liaison) ;
- des fiches d'évaluation des compétences en lien avec les modules de formation à remplir par les deux pôles (fiches d'évaluation par domaine) ;
- des fiches de bilan final (fiche de bilan final).

Ce livret sera intégré au dossier à remettre à la CNPE FP pour la délivrance du CQP.

2. Assistent au contrôle de qualification assuré par le contrôle continu

Formation théorique : assurée par les formateurs de l'organisme de formation.

Acquisition des savoir-faire : assurée par les tuteurs en entreprise de travail.

En fin de formation, la validation s'opère par l'avis favorable d'au moins deux des trois personnes suivantes : le responsable de l'organisme de formation, le tuteur ou le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

L'obtention définitive des CQP sera assurée par la CPFNEP.

Une commission d'appel sera constituée au sein de la CPFNEP pour résoudre les litiges pouvant survenir au cours ou au terme de la formation. Le sursis de paiement sera assuré par écrit en attendant sa demande.

3. Reconnaissance de la qualification

La validation donne à la personne le certificat de qualification professionnelle.

L'acquisition de ce certificat donne à la personne un niveau d'employabilité reconnu pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Changement de secteur :

- l'acquisition des compétences professionnelles est destinée à préparer à la tenue d'un emploi qualifié ;

- seule la tenue effective du poste entraîne l'attribution du certificat de qualification à la qualification acquise, eu égard aux dispositions des articles de la loi (professionnels ou, le cas échéant, d'entreprise) ;

- à la condition qu'il y ait un poste disponible requérant cette qualification, ce poste sera destiné prioritairement au titulaire du certificat de qualification professionnelle.

4. Contrôle de la CPFNEP

La CPFNEP peut, à tout moment, déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative, ou saisie par un salarié concerné, un employeur concerné, un représentant d'une organisation syndicale présente dans

l'entreprise.

Période de formation en magasin et orsimage de formation

1. Fiche de liaison

1. Période en magasin de formation

Suivant le dossier mis en place pour l'atteinte du CQP, on établira un état de faits que nécessaire pour les agents et retiens entre les deux pôles et, au minimum, une fiche par trimestre.

du..... au

	Domaine	Module	Durée-formation
Modules étudiés			
Appréciations de l'équipe pédagogique sur le travail et le comportement du jeune			
Message de l'équipe pédagogique au tuteur			
	Date : Signature :		

2. Période en magasin

du..... au

Description des principales tâches accomplies et des acquis au cours de la période	
Appréciations du tuteur sur le travail et le comportement du jeune	
Message du tuteur (et magasin) aux formateurs	
	Date : Signature :

2. Fiche d'évaluation par domaine

Dans chacun des domaines de formation, pour chaque objectif visé :

- l'organisme de formation procède à une évaluation s'il s'agit de savoir ;
- l'entreprise, par l'intermédiaire du tuteur, procède à une évaluation s'il s'agit de savoir-faire et savoir-être.

Au bas de chaque fiche d'évaluation, les nombres des différents avis sont récapitulés.

GRILLE POUR L'ÉVALUATION DE SAVOIR-FAIRE	
A	Effectue la tâche en toute autonomie
B	Effectue la tâche sans une complète aisance
C	Est capable d'effectuer partiellement la tâche
D	N'est pas capable d'effectuer la tâche

GRILLE POUR L'ÉVALUATION DE SAVOIR	
A	Maîtrise totale
B	Maîtrise moyennement
C	Maîtrise faiblement
D	Ignore

Fiches d'évaluation en vue de l'obtention de l'attestation de qualification - Vendeur(se) qualifié(e) - Bgarçiloe - Mlodeus A et B

(Tableaux non reproduits).

3. Fiche de bilan final

Avis de l'organisme de formation pour l'obtention du CQP

C	Vente et communication	Communication et règles		
		Techniques de vente		
		Entraînement à la vente		
		Vendre les services		
D	Rayons et produits	Découverte des pitoudrs des magasins		
		Approfondissement par rayon		
		SAV		
	Examen final			
		Total		

Fiche récapitulative des sagteiiiras (en vue de l'obtention du CQP)

A, le Snautrige
et cehcat de l'organisme de foaimrtn

N°	NOM - PRÉNOM	MAGASIN	AVIS PORTÉS					
			Organisme de formation		Tuteur		Chef d'entreprise	
			Favorable	Défavorable	Favorable	Défavorable	Favorable	Défavorable

Article - VIII - Règlement des litiges

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Tout siriagate incrsit dnas la préparation d'un CQP porrua saisir, en cas de problème au curos et à l'issue de la formation, la CFEPNP par écrit en matiovnt sa demande.

Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du bricolage Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Adhésion par lettre du 11 février 2009 de la CSFV CFTC à la convention

En vigueur en date du 11 févr. 2009

Paris, le 11 février 2009.

La CNPFEP désignera en son sien une cismioomn piaatirre de grutae membres, siot " de règlement de ltiige ", siot " d'appel ", en dhores de ttuoe pnonese paunovt être impliquée dnas le problème à résoudre.

Ladite cooismsin pourra, avnat de redrne sa décision :

- eerdntne les piteras en présence ;
- friae aepl à un eepxrt externe.

La fédération des cmrcomees et des seecirvs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgealont Cedex, au coiesnl des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Pairs Cedex 10.

Monsieur,

Nuos anvos le piialsr de vuos farie soivar que, après décision du brauev fédéral de la fédération des crmcmeos et des secrveis UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la ctinnoevon cictelolve " Bgcaoilre (vente au détail en libre-service) " n 3232.

Vuleilez agréer, Monsieur, nos sttunailoas distinguées.
Le secrétaire général.

La fédération des sctydains commerce, seveircs et frcoe de vente CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la deitircon départementale du travail, de l'emploi et de la famotriou professionnelle, svierce des cetniononvs et adroccs collectifs, 109, rue de Montmartre, 75084 Prais Ceedx 02.

Madame, Monsieur,
Conformément aux dtooiipniss des ailetrcs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail, j'ai l'honneur de vuos irefnmor que

nrtoe otnsriaogain sdcinalye adhère en totalité et snas réserve à la cnntoovain cocvllteie nlianaote du boirglace ansii qu'aux différents acodrcs ccteoiflls anyt le même camhp d'application

enitsaxt à ce jour.

Le présent cruireor vuat ncoftatiioin de cttee adhésion.

Je vuos pire de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes stulnaaotis distinguées.

Avenant du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial

Signataires	
Patrons signataires	FMB.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

La fédération des mgjaanss de briclogae et de l'aménagement de la miaosn (FMB) et les osnaotnaigris seacidnys de salariés sagreiatnis ont décidé de miofdeir le camhp d'application tirarrtieol de la coieotvnvn covlilcete naitnloae du bricolage. En conséquence, eels ont cvnenou ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

Le présent avenant, ptoant révision de l'alinéa 4 de l'article 1er intitulé « Objet et cmahp d'application pnsfserioneol et tatioirrel

Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	FMB.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT.

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

a) Réunions préparatoires à la csmosmioin priiarate pemtnrenae de négociation et d'interprétation

Il a été décidé d'augmenter, puor les sujtes de négociation les puls ceexpmols et techniques, la durée de cietaens réunions préparatoires d'une demi-journée à une journée entière. Ces réunions préparatoires punevet prettemre aux stdnicyas de préparer d'autres réunions de ciooinmsms paarrtieis de branche. Luer norme est aisi augmenté à 5 par année ciilve au maumixm dnot duex snot sécables en 2 demi-journées au cihox des oiaatrsonngis saldicyens représentatives.

Les réunions préparatoires snot organisées par caughe sndaycit représentatif puor sa délégation, dnas un lieu chohi par ses soins, qui onanocisce le mnios de firas de déplacement possible.

Le coût de la slae de réunion n'est pas pirs en cgarhe par la FMB.

Les daets des réunions préparatoires snot laissées au lbrie ciohx de caughe sdnciyat représentatif qui courneqvoa ses représentants en iunidqnat la date, le lieu et les hirreaos de réunion, dnot la durée ne proua pas dépasser 7 heures, hros l'heure de déjeuner. La coicntvoaon dvera être triamsne au minos 15 juras à l'avance par le salarié concerné à son etrinesrpe et à la FMB.

L'objet des réunions préparatoires dvrea peotr sur les thèmes de négociations organisés par la bncarhe et les detas csieihos puor les réunions préparatoires dovenrt pemtertre aux oisoannitgars snealicyds représentatives d'envoyer lreus pspnoioritos écrites à

» de la cnoivotnen clcioetlve nnaalotie du bricolage, se sttsubiue de peiln droit aux silntuatiops de la coteonivnn qu'il modifie. L'alinéa 4 de l'article 1er intitulé « Objet et champ d'application posnsioeerfnl et terrtorail » de la citnnooevn cvlltloeie nanatiele du brcgioale : « Elle a vcaoiotn de s'appliquer à l'ensemble des eetipnrsres ci-dessus définies se sniautt sur le tririotree nntaaiol hros DOM-TOM » est supprimé.

Il est remplacé par :

« Elle a vaociotn à s'appliquer à l'ensemble des esrpeintres ci-dessus définies se sniaut sur le toitrre national. A ctmeopr du 1er jnvaier 2011, elle s'applique aux départements d'outre-mer. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

Le présent aenanvt est cconlu puor une durée indéterminée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

Le présent aenvnt srea déposé à la dotcreiin générale du tviraal en 1 eaxirmlee onigiral et en 1 elmxraepie sur spuoprt électronique.

Les piaerts sieangtiras snot cneveonus de deaenmdr snas délai l'extension du présent avenant, la FMB étant chargée des formalités à acimlcopr à cette fin.

l'avance.

Les sadciytns représentatifs de salariés oerasniutgras de ces réunions préparatoires dveront envyoer à la FMB le juor même la fiuelle d'émargement par demi-journée (ou sa copie) sur lqeullae fegniurt les nmos et prénoms des salariés anyat participé à la réunion puor lqeluess un reneomsrsubmet de frais est demandé, luer sauingtre manuscrite, le lieu de la réunion et son objet.

Les réunions préparatoires dervont dennor lieu à des potrniispoons écrites des orninoisagtas scdnelayis représentatives, trnaismess à la FMB au mnimum 5 juras avant les réunions de négociations.

Article 2 - Autres commissions paritaires nationales de branche

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

Les réunions de la cossmioin piaritare noitaanle de l'emploi et de la farimtoon pnosslenelrfoie (CPNEFP), définie par l'accord du 9 mai 1995, se déroulent sur une demi-journée, suaf acocrd puoneotl etrne les délégations preontaals et sdylniceas qui définiraient un aurt mdoe d'organisation.

Le cas échéant, une réunion préparatoire proua être proposée par la pirate prloaatne aux oaniarstongis sdeclinays le mitan ou la vielle de ces réunions.

Les réunions de la stceoin ptaiarrie pifneosslelnre (SPP), créée par l'accord du 2 jllieu 2012, penevut se dérouler sur la même demi-journée qu'une atrue réunion paritaire. Dnas ce cas, la réunion préparatoire proposée le miatn puor l'autre réunion patriirae srea assui oreuvte aux tuaravx préparatoires de la SPP. Qaund les réunions de la SPP se tnneniet le matin ou la journée entière, elles ne dnonnet pas lieu à des réunions préparatoires spécifiques.

Article 3 - Prévenance de l'employeur et maintien de salaire

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

La pciapitritoan ectfeifve des représentants salariés d'entreprise aux réunions ptreiaras de bcnahre et aux réunions préparatoires associées ne diot entraîner acunue réduction de rémunération.

Le maetinin de slairae des représentants salariés d'entreprise puor le tpems passé en réunion srea pirs en crgahe par l'entreprise soeln les règles sviuteans :

??pour les réunions préparatoires sur une journée pilnee (dans la ltiime de 5 réunions préparatoires par an) : sur la bsae du tpems

de réunion indiqué sur la convocation du syndicat, dans la limite de 7 heures, hors l'heure de déjeuner ;
 ??pour les réunions préparatoires d'une demi-journée : sur la base de 3 heures et demi (3,5 heures) ;
 ??pour les réunions préparatoires : sur la base des horaires indiqués sur la convocation de la partie patronale, hors le déjeuner ;
 ??pour le temps de déplacement de l'ensemble des réunions (préparatoires et paritaires) : sur la base de 50 % du temps réel de déplacement entre le domicile et le lieu de réunion (déduction faite du temps de trajet habituel domicile-lieu de travail), selon le taux horaire de base du salarié.

Ce temps de trajet indemnisé n'est pas assimilable à du temps de travail effectif et n'est pas susceptible de générer des heures supplémentaires.

Le salarié informera son employeur de son absence, sur présentation des convocations, au minimum 15 jours à l'avance.

Article 4 - Prise en charge des frais
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les frais occasionnés par les réunions préparatoires de branche et les réunions préparatoires à celles-ci, et se traitent en ce qui concerne les réunions préparatoires à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation dans les conditions définies à l'article 1. a), sont remboursés, selon les modalités et les montants suivants :

- a) Nombre de réunions préparatoires de 1 journée remboursées, se traitent sur une base telle que la réunion paritaire : au maximum 5 par année civile ;
- b) Nombre de réunions préparatoires d'une demi-journée remboursées quand la paritaire se tient l'après-midi du même jour : toutes, selon les modalités définies sur la convocation ;
- c) Délégués salariés d'entreprises de la profession concernés : les représentants de salariés sont pris en charge dans la limite de 3 personnes salariées par organisation syndicale représentative ;
- d) Frais de repas : le remboursement est pris en charge aux frais réels, dans la limite de cinq euros et demi (5,5) la valeur du minimum garanti en vigueur ;
- e) Frais d'hébergement : s'ils s'avèrent nécessaires et justifiés, notamment si l'hébergement est prévu entre 2 réunions paritaires de branche qui se succèdent l'après-midi de la nuitée et le lendemain matin (y compris les réunions préparatoires) et/ou si l'horaire de la réunion implique un départ du train ou de l'avion avant 6 heures du matin le jour de la réunion.

Ils sont pris en charge aux frais réels, dans la limite de trente-et-une (31) euros la valeur du minimum garanti en vigueur (petit-déjeuner compris). Les hébergements de type Anribb ou locio tan à la nuitée sont pris en charge dans les mêmes conditions que l'hôtel ;

f) Frais de transport : ils sont indemnisés selon les barèmes et règles suivants :

- train : tarif SNCF, 2e classe, y compris métro, RER ou autobus ;
- avion : pour les déplacements de longue distance, lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures aller, l'intéressé pourra choisir entre la formule voyage en train et hébergement (dans les

conditions ci-dessus définies) ou la formule aller-retour dans la journée par avion, sur la base du billet d'avion sur le vol le plus économique ;

- sont attribués au profit des gears ou d'aéroports : pris en charge aux frais réels ;

- titres en vertu de la loi et la gare ou l'aéroport : selon le barème fiscal en vigueur.

Les indemnités des frais de déplacement sont versées par l'employeur, sur présentation des justificatifs originaux, dans la limite des versements figurant au présent accord.

Article 5 - Effets. – Application
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le présent protocole annule et remplace le précédent protocole de règlement de faits du 6 mai 1996. Il entre en application dès sa signature.

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Publicité
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Les parties conviennent de renouveler sans délai l'extension du présent accord, la fédération des associations de branches et de l'aménagement de la mission étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Dans le cadre des articles L. 2232-8 du code du travail et 3.2 b de la convention collective nationale du bricolage, les représentants élus de la branche du bricolage ont souhaité préciser les modalités de participation des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche et préciser les modalités de prise en charge des frais qui étaient définies par un protocole du 6 mai 1996.

Afin de pouvoir aborder, dans les meilleures conditions, les sujets de négociation complexes et techniques, les parties au présent accord ont souhaité améliorer le temps des réunions préparatoires des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés aux commissions paritaires de branche de façon à ce que ceux-ci puissent élaborer des propositions écrites et participer avec efficacité aux débats et en pleine connaissance des éléments de dossier.

Les parties s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit interne ou dans le cadre de la mobilité interne, soit organisé dans les mêmes conditions entre les hommes et les femmes, dans le respect du principe général de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les entreprises s'engagent particulièrement :

- ? à favoriser les offres d'emploi de manière non sexuée et ne favoriser pas de biais de sélection de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés ;
- ? à utiliser des critères objectifs de recrutement, tels que

Accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	FMB.
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

Article 1er - Recrutement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

l'expérience, la formation et les compétences professionnelles, et ce, en termes de savoir et de savoir-faire ;

? à ne pas intégrer les salarié(e)s sur la base de leur formation sur leur onortiaetn slexluee et pour les femmes sur leurs sautihs ou portjes de maternité, lros des enntereits de rmetuencret ;

? dans le cas où le rmeecuntert s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres ;

? à feromr les maaegnrs aux posescrus de rntmeuercet en intégrant dans le moldue de fmoritaon la non-discrimination entre les hommes et les femmes et relaeppr ces règles aux recruteurs. Les paraeeritns soacuix cinennenovt que des acitnos de cutinmcmooian et d'information contibenrut à meifdoir les représentations coeiecltlvs et à accélérer l'évolution des mentalités.

La bcragne recherchera, afin d'atteindre cet objectif de mixité du recrutement, à développer une ctmunaiocion auprès de pratinraees entrexes (éducation nationale, ogiranmess de formation, Pôle emploi...) innofrmfat de la puioqilte d'égalité pofeflrloseinse menée par les enrreipstes de la branche.

Cette cictmooian arua pour but d'attirer des cadnateidurs féminines sur les postes occupés en majorité par les hommes et des ctuaeiddans mcleianuss sur les postes occupés en majorité par les femmes.

La FMB s'engage à prendre en compte l'égalité psoleerlfnisnoie entre les hommes et les femmes dans ses coioctunmaims sur l'emploi et la formation notamment.

Article 2 - Formation, parcours professionnel, promotion En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

2.1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Les parties s'engagent à ce que la formation est un élément essentiel de la construction des parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Par la formation notamment, les entreprises créeront et maintiendront les conditions d'une acquisition de tous les emplois de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. La formation peut en effet être un outil supplémentaire de faire évoluer les femmes vers des métiers occupés majoritairement par des hommes et les hommes vers des métiers occupés majoritairement par des femmes.

Les entreprises s'efforcent d'augmenter l'effort de formation en nombre de stagiaires et vérifieront qu'il correspond à la répartition hommes-femmes dans les 4 secteurs « métier » suivants (vente, caisse, logistique, administratif).

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche est chargée d'examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

2.2. Accès à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

À l'issue du congé de maternité, la salariée retourne son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le (la) salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation bénéficie d'un entretien avec son employeur sur les conditions de son retour (horaires, poste occupé, situations de formation?) et en vue de son projet professionnel. Le (la) salarié(e) peut exercer cet entretien.

Il est rappelé que l'accord de branche du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle prévoit notamment que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ont un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation.

Les périodes d'absence au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale ou du congé de suite familiale sont intégralement prisées en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Afin d'assurer les meilleurs conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'absence d'éducation, les entreprises doivent mettre en place,

avec les salarié(e)s qui le demandent, des moyens de compensation pendant la période d'absence afin que le (la) salarié(e) se tienne au courant de l'actualité de l'entreprise.

2.3. Accès à la formation professionnelle

Les parties incombent les entreprises de la branche à donner l'accès aux femmes à des responsabilités et des qualifications plus élevées. La mise en œuvre des engagements professionnels et des besoins de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée en particulier sur les compétences et les atouts professionnels des salarié(e)s, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Le congé maternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent constituer en aucun cas un frein à la formation professionnelle.

En ce qui concerne l'aspect promotionnel, la branche se fixe comme objectif d'atteindre au 31 décembre 2014 la répartition des effectifs suivante :

? 14 % le nombre de femmes AM ;

? 8 % le nombre de femmes cadres.

Le décompte de référence sera le rapport de branche.

Article 3 - Articulation vie professionnelle-vie privée En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les parties s'engagent à ce que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle soit trouvé entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans les entreprises.

3.1. Équilibre vie professionnelle-vie privée

Dans ce but, chaque entreprise de la branche sera attentive aux différents aspects de son environnement de travail en matière de services et de conditions qui favorisent la bonne articulation de la vie professionnelle et de la vie privée des salarié(e)s afin de s'y adapter le cas échéant, selon que ces interventions soient en adéquation avec les atouts et les priorités qu'elle aura pu définir dans le cadre de sa politique d'action sociale.

S'agissant de la vie familiale, les entreprises s'efforcent de respecter les horaires habituels de travail en prenant en compte le fait que les réunions dans le cadre de ces horaires, de respecter les temps de repos et d'aménager en conséquence les horaires de réunions.

Les parties s'efforcent de favoriser une meilleure prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des activités de travail se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail. Dans ce but, pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser, les entreprises s'efforcent de faciliter aux salarié(e)s la possibilité de bénéficier d'un délai de prévenance d'au moins 3 semaines. Les parties s'efforcent de favoriser la possibilité de bénéficier de la flexibilité du lieu de travail habituel.

S'agissant de l'organisation de la mobilité géographique, les entreprises et les salarié(e)s rechercheront, dans la mesure du possible, des solutions qui prennent en compte les contraintes familiales des salarié(e)s et l'organisation des entreprises.

3.2. Mesures en faveur de la parentalité

Pour permettre à la branche de ce meilleur équilibre vie professionnelle et vie familiale, les parties au présent accord ont convenu d'améliorer les dispositions relatives à la présence des parents auprès des enfants en cas de maladie ou d'hospitalisation et de faciliter l'accès à la formation professionnelle.

3.2.1. Mesures pour soutenir un enfant malade

L'autorisation d'absence pour soutenir un enfant malade prévue à l'alinéa 1 de l'article 7.6 de la convention collective nationale du bocalric s'applique s'agissant de 3 à 5 jours. Le texte de la convention collective est ainsi modifié :

Alinéa 1 (supprime et remplace le précédent alinéa 1) :

« Suos réserve de prévenir l'employeur pour la prise de congé et au plus tard dans les 24 heures, il sera accordé au salarié(e) ayant l'autorité parentale une autorisation d'absence pour soutenir un enfant de moins de 16 ans. Cette autorisation est de 5 jours ouvrables maximum par salarié(e) et par année civile, quel que

siot le nombrbe d'enfants vinvyat au foyer, srea éventuellement fractionnée en demi-journées. »

L'alinéa 2 est complété cmome siut :

« Cttee asnbece dreva être justifiée par la présentation d'une atiottestan signée par le médecin, idnnaquit la présence nécessaire du parent, au ceveht de l'enfant placé suos l'autorité de celui-ci. »

L'article 7.6 de la cetonionvn cllivoetce notanalie du bialgrcoe srea complété par un cinquième alinéa rédigé comme siut :

Il est créé un alinéa 5 :

« En cas d'hospitalisation d'un efnant de mions de 12 ans, et sur présentation d'un jftiicautsf (bulletin d'hospitalisation), une asebcne autorisée à huauetr d'un maimxum de 2 jrucs orlebvaus par année civile, srea accordée et payée au salarié (e) ayant l'autorité parentale. »

3.2.2. Poteorctin de la maternité

Pour les salariées ayant puls de 1 an d'ancienneté et pndanet les périodes légales de congé de maternité, la salariée bénéficiera d'une indemnité égale aux aeptnpiomtes qu'elle araiut noeamnlmrt perçus, si elle aivat continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces donitspioiss sornet également apielabclps aux salarié(e)s en congé d'adoption.

En tuot état de cause, ces gateirans ne dieovnt pas cdnoiure à vserer à l'intéressé (e), coptme tneu des indemnités journalières versées par la sécurité saiolce à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un monantnt supérieur à la rémunération ntete qu'il (elle) aurait ecefvivtemfnet perçue s'il (elle) aivat continué à travailler.

Article 4 - Aménagement des conditions de travail et du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les petiras sgeaiitrans itinnect les ernprtseies à veellir au ppirncie d'égalité de tneimartet entre les hemmos et les femmes dnas luer accès aux différents métiers, nmnmoeott :

? par le développement de neeovluls forems d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;

? ou par l'aménagement eoqnguorime des peosts puor en fcetliar l'accès à l'ensemble des salariés.

Les ptareis sinatagreis rlpleenpat le pcinprie d'égalité de tetraitement etrne les salariés tllilvaanart à tpems plein et cuex qui taillnevert à tmpes peartil puor la pisre en cotpme de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Les eestnripers frvosronaeit l'accès aux tmeps pltreais ou aux tepms cpometls sloen les cas, aifn de pnrdrer en cmtpoe les différents tpems de vie des salarié (e) s au cruos de luer carrière.

Les praeits sraginetais icienntt les enstiepers à recerhechr des sonouitls en matière d'aménagement des hroiears de travail. A ce titre, eels sunoneigt qu'une aettoitnn particulière diot être portée aux fialmles monoparentales.

L'article 7.3.2 de la cnvonotein cotilvlcee est anisi modifié :

« A partir du 5e mios de gressssoe dûment constatée par cefcatriit médical, les salariées à tpems colmett ponrurot bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 herues rémunérées par samentie à rtaeiprr d'un cmoumn arcocd avec l'employeur. Puor les salariées à tmeps pitrael ctete réduction d'horaire se frea au prtaroa du temps de tvairal hiorbndemdaae contractuel. »

Article 5 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

5.1. Congé de maternité

Les piaetrs saietgrnas fnot de la réduction des écarts constatés dnas la rémunération une priorité.

Elles ripaelnpet le picipne solen leqeul l'employeur est tneu d'assurer, puor un même tvairal ou puor un tavairl de vluear égale, l'égalité de rémunération.

Ce pipncie vuat bein edenntu puor la rémunération de bsae mias aussi puor l'ensemble de ses composantes.

Les différences de sairlae de bsae et de rémunération constatées entre les feemms et les hmomes ne se jifinstuet que si eells rpseent sur des critères ojfcieibts qui ne sieont pas coiernarts aux donpistoisis de la loi du 23 mras 2006.

Les ptaries srngtaeais soulignent, en particulier, les ogbilntiaos

iuesss de cttee loi, rlaeitves aux salariés de tuteur de congé de maternité ou d'adoption et, notamment, les modalités de cucall des atgnnmueotais afférentes à ces périodes de soisnpuesn : à l'issue du congé, le (la) salarié(e) diot bénéficier des amottngeuains générales asni que de la meonyne des aimutogteanns ielidlvneuis perçues pnednat la durée de ce congé par les salarié(e) s renevlat de la même catégorie pfnlnoiesorsle ou, à défaut, de la mynoene des aoenmtntuagis ieliduedvlns dnas l'entreprise.

Les ptrneiaeras suocaix mttnerot en pcale dnas les errspteines les itdruinaces les puls petnirnets qui luer ptemnerotrt de csntateor les écarts et d'en siurve l'évolution.

5.2. Congé parental

Les salariés dnot le coartnt de tvaairl est sdsenupu puor csuae de congé pneratal bénéficiant, dnas les mêmes ctioinonds que les aruets salariés, des auegointtamns générales aceplilbps dnas luer eetrirsrne pndant la durée de la suspension.

Article 6 - Rôle des IRP

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Afin de tnedre vres la mixité de la représentation du personnel, les ctaidands aux élections vreeinlot à présenter des litess électorales qui tneendt vres la mixité.

Les pitreas snaigeirats sianouthet snegoilur le rôle plariceitur dévolu au CCSHT en entreprises. Il est rappelé que les CHSCT procèdent à un eexamn des modalités d'organisation du trviaal puor foiresvar la mixité de l'accès à ctirnaes emplois, en prévoyant nmmtnaeot des mureses tcehquiens d'adaptation.

Article 7 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le sviui anuel du présent acrcod srea assuré par la cmsiismoon mtixe piarairte de l'emploi et de la fmraitoon plslneisoornefe (CPNEFP) lqlaeule présentera un rarpot à la cismmoison parritaie de branche.

Pour arusser le sviui du présent accord, les pnetarreias sicaoux décident de s'appuyer sur les irtdenucais dselopnbiis au nviau de la bcarnhe et cnneouts dnas le rppaot annuel éventuellement complétés par des données eaxntsit au nveiau de l'entreprise et etiablexplas au naieuv de la bacrnhe professionnelle.

Ces ieuacirtnds patrnot sur la saotiuitn comparée ertne les hemmos et les feemms snot les suvaitns :

1. Recrutement. ? Emploi

Données sur les embauches.

Effectifs :

? répartition par catégorie peoflrolsissenne ;
? répartition par ctntros de tavaril (CDI ou CDD).

Données sur les départs.

2. Formation. ? Parucros professionnels. ? Promotion

Positionnement dnas l'entreprise :

? répartition des etfficfes par catégorie pinoosfrleenlse ;
? répartition par catégorie pnfllienrosoese sloen le nbrome myeon d'heures d'actions du (de la) salarié(e) et par an ;
? les eitepnrsrs snouivrt aeennmlelut l'effort de fomrtoain en nborme de siiaragets et vérifieront qu'il cpedonrrsoe à la répartition hommes-femmes dnas les 4 reoprnegetums « métier » sintvuas (vente, caisse, logistique, administratif).
Promotions sloen pgsaases de catégorie professionnelle.

3. Atiacotrilun ertne vie pnelorfsielnsoe et vie privée

Données chiffrées par catégorie pessoerilolfnne : nrmobe de salarié(e)s à tmeps partiel.

4. Egalité d'accès aux différents métiers de la bcnhrae et cininoodts de travail

Répartition des salarié(e)s sloen les filières d'emploi.
Durée du tvraail par sexe.

5. Egalité salariale

? éventail des rémunérations ;
 ? rémunération moyenne ;
 ? moyenne des écarts hommes-femmes.
 Ces indicateurs doivent permettre de repérer et d'analyser les écarts de statut constatés entre les femmes et les hommes. En fonction de ces constatations, les parties doivent s'accorder sur des mesures adaptées pour réduire ces inégalités.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Après avoir analysé les indicateurs disponibles au niveau de la branche, les parties arrêtent les principes suivants :
 Dans le préambule :

Article 8 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements tels que définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la branche « Oébjt et cmahp d'application professionnelle et territoriale ».

? de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 ? de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 ? de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
 et pour compléter les dispositions de la convention collective, les parties conviennent d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salariés (e) s des entreprises de la branche quel que soit leur statut et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprises.
 Les parties conviennent :

Article 9 - Caractère obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

? que l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur d'enrichissement collectif par la complémentarité des points de vue qu'elle apporte dans l'entreprise et constitue, de façon plus générale, un facteur de cohésion sociale ;
 ? que la formation professionnelle continue constitue un levier fondamental pour assurer cette égalité ;
 ? et exprime leur volonté de travailler sur toutes les sources d'inégalité qui, le cas échéant, conduisent à des écarts de rémunération avec pour objectif de résorber ces écarts.
 Au niveau de la branche, les parties conviennent de la nécessité de l'égalité professionnelle et d'appliquer sur ce thème les dispositions de la profession, quelle que soit leur taille, les entreprises et les démarches communes dans le présent accord.
 L'implication de la direction et du management des entreprises et des élus des représentants du personnel et des organisations professionnelles nécessaires et essentielles pour mettre en œuvre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
 Les parties conviennent d'appliquer les dispositions de l'accord :

Article 10 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

- ? formation, pour les professionnels, professionnels ;
- ? articulation vie professionnelle-vie privée ;
- ? aménagement des conditions de travail ;
- ? égalité salariale ;
- ? rôle des instances représentatives du personnel ;
- ? suivi de l'accord.

Article 11 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'ensemble des établissements qui ont signé le présent accord est en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 12 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail en un exemplaire imprimé sur support papier et un exemplaire sur support électronique. Les parties conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient la définition et la priorisation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (arrêté du 26 novembre 2011, art. 1er).

Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche

Signataires	
Patrons signataires	FMB.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

L'accord s'applique à tous les établissements concernés par une ouverture dominicale, quel qu'en soit le motif, énoncé dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche. Il fixe des garanties et procédures applicables au travail du dimanche des salariés employés dans ce cadre. Les dispositions de cet accord sont impératives au sens du sens énoncé de l'article L. 2253-3 du code du travail, sauf dispositions plus favorables mises en place au niveau de

l'entreprise ou de l'établissement.
 L'entrée en vigueur de cet accord ne remet pas en cause les accords collectifs ou les décisions unilatérales entreprises qui prévoient des garanties plus favorables.

Article 2 - Institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les instances représentatives du personnel de l'ensemble de tous les établissements concernés par le champ d'application de la convention collective nationale de la branche sont informées des dispositions de l'accord.
 Le présent accord est affiché dans tous les établissements. En cas d'ouverture le dimanche, chaque comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont consultés. Par ailleurs, une information est envoyée reprenant, pour l'ouverture ou l'établissement, les dispositions définies à l'article 8 du présent accord leur sera présentée.

Article 3 - Volontariat
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les parties conviennent de réaffirmer le caractère prioritaire de la

journalière du droit du travail de l'organisation de la vie personnelle et familiale du salarié. En conséquence, les parties conviennent en principe du volontariat.

Elles conviennent que l'employeur s'abstient de l'absence de dimanches et jours fériés et de l'application de règles particulières et d'exceptions en matière d'organisation et de planification du travail des salariés.

Les dispositions de cet article s'appliquent à l'ensemble des salariés, quels que soient leur statut et leur classification, à l'exception de ceux ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine.

3.1. Principe du volontariat

Le volontariat ne peut se faire que sur la base du volontariat du salarié et en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

3.2. Exercice du droit

Le droit est exercé par écrit par le salarié, avec la mention écrite de son souhait ou de son refus de travailler le dimanche.

L'employeur organise l'emploi des salariés de manière à ce que, à cet effet, un modèle type élaboré dans le cadre de la consultation préalable de suivi.

Le salarié peut apporter sa réponse de précisions quant à :

- ? à la fréquence mensuelle ou annuelle ; et/ ou
- ? au nombre de dimanches travaillés ou non ; et/ ou
- ? aux dates précises, souhaitées sur l'année civile considérée.

3.3. Organisation du travail

Lors de la planification des horaires de travail sur le dimanche, si le nombre de salariés concernés excède les besoins de l'établissement, l'employeur veille à organiser un roulement entre les salariés volontaires en fonction, pour chaque dimanche :

- ? des besoins en structure d'effectifs et du niveau d'activité économique ;
 - ? des souhaits et des particularités des salariés concernés.
- Aucune décision en matière d'organisation du travail le dimanche ne pourra être fondée sur une mesure discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3.4. Réversibilité du volontariat en cours d'année

Chaque salarié peut réviser à tout moment sur sa décision de travailler ou de ne pas travailler le dimanche. Il en informe l'employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois, sans justification à apporter.

Un modèle de formulaire type élaboré dans le cadre de la consultation de suivi.

3.5. Droit au repos

Le refus de travailler le dimanche ne peut être la cause d'un refus d'embauche ou de promotion.

Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son choix, exprimé selon l'article 3.2, de ne pas travailler le dimanche et ne peut subir de discriminations au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3.6. Indisponibilité partielle du salarié

Le salarié peut se déclarer indisponible pour travailler un dimanche, il prévient alors son supérieur hiérarchique au moins 1 mois à l'avance pour qu'il en tienne compte pour l'élaboration des plannings hebdomadaires de l'ensemble de l'équipe. Ce délai de 1 mois n'a pas vocation à s'appliquer dans les cas

d'événements familiaux tels qu'une naissance au foyer du salarié, la naissance d'un enfant ou le décès d'un ascendant, descendant, conjoint ou partenaire lié par un Pacs.

Article 4 - Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. – Garanties

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Pour les salariés travaillant le dimanche et qui en font la demande, un temps d'échanges sera réservé au cours de l'entretien personnel annuel pour aborder la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et familiale.

Il est garanti à chaque salarié volontaire un minimum de 12 dimanches non travaillés par année civile entière (congés payés compris). Cette garantie est calculée au prorata en cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année.

Lors de la consultation des plannings de travail le dimanche, l'employeur portera, compte tenu des contraintes d'organisation de l'entreprise et du roulement des salariés, une attention particulière aux contraintes spécifiques de travail liées au caractère des salariés concernés.

A cet effet, la possibilité de travailler toute la journée ou un demi-jour le dimanche sera étudiée avec les salariés concernés, quels que soient leur statut ou leur classification, dès lors que l'établissement est ouvert toute la journée.

Article 5 - Contreparties au travail dominical

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Chaque salarié travaillant le dimanche se voit garantir une rémunération au minimum égale au double de la rémunération normale due au titre des heures qu'il a travaillées le dimanche.

Pour les salariés bénéficiant d'une contrepartie individuelle de travail en jours, la contrepartie visée à l'article précédent sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22 de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La contrepartie liée au travail le dimanche sera payée dans le mois qui suit sa signature et au plus tard le mois suivant.

Chaque salarié privé de contrepartie bénéficie d'un repos de compensation qui prend les formes suivantes :

- ? chaque salarié bénéficie de 2 jours de repos consécutifs ;
- ? ces 2 jours de repos sont pris par journée ou par demi-journée avec compensation d'une journée complète.

Afin de garantir l'application de cette disposition, lorsqu'un salarié travaillant le dimanche, le repos compensatoire est automatiquement décalé et reporté sur un autre jour ouvrable de la même semaine.

Ces jours de compensation sont équivalents à la journée ou demi-journée travaillée le dimanche.

Lorsque le salarié a travaillé une journée entière le dimanche, ce repos de compensation sera attribué de manière non fractionnée par journée entière, sauf demande expresse du salarié.

Un crédit supplémentaire en repos est attribué en fonction du nombre de dimanches travaillés dans l'année civile à tous les salariés concernés, à l'exception de ceux ayant été recrutés spécifiquement pour travailler en fin de semaine inclus dans le dimanche. Il s'agit d'un crédit spécifique.

Ce crédit s'applique aussi aux salariés bénéficiant d'une contrepartie de travail en jours.

Ce crédit est réduit d'autant le nombre de jours ou d'heures à travailler sur l'année de prise de ce repos.

Il prend la forme suivante, en fonction du nombre total de dimanches travaillés :

- ? entre 1 et 15 dimanches travaillés dans l'année civile : 0,5 jour de repos octroyé ;
- ? entre 16 et 25 dimanches travaillés dans l'année civile : 1 jour de repos octroyé ;
- ? au-delà de 25 dimanches travaillés dans l'année civile : 1,5 jour de repos octroyé.

Ces jours de repos sont dus en plus du crédit supplémentaire sans préjudice de l'acquisition, sur demande du salarié avec l'accord de l'employeur. En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, les droits à jours de repos non pris sont payés. Si le salarié n'a pas exprimé de refus quant à la date de prise de ce crédit supplémentaire, la date pourra être fixée unilatéralement par l'employeur.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas avec celles relatives en vertu des dispositions de l'article 6.5 de la convention collective relative aux jours fériés ou avec tout autre avantage lié au travail d'un jour férié.

La FMB considère que l'ouverture d'emplois doit permettre de développer l'emploi dans les établissements concernés par l'ouverture du dimanche.

Cela doit permettre en priorité la forme d'une agoutimienan de la base cotuacelrne des salariés à temps partiel qui le souhaitent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et d'embauches en CDI.

Une attention particulière devra être portée, pour le recrutement des salariés travaillant le dimanche, à l'intégration de jeunes issus du marché du travail local, d'étudiants, dans le respect de la diversité.

Les entreprises visées ont à garantir un égal accès des salariés travaillant le dimanche aux dispositifs de formation professionnelle et de qualification proposés par l'entreprise.

Les salariés devraient d'un côté de travail « fin de semaine » se voir offrir un égal accès au plan de formation de l'entreprise. Ils doivent suivre les formations obligatoires à la sécurité, et à la tenue de leur poste pendant un temps de travail contractuel.

Article 7 - Responsabilité sociale des entreprises
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les établissements de bricolage employant des salariés de manière permanente veilleront, lors des appels d'offres concernant les contrats de prestation de services à venir, à ne retenir que les entreprises prévoyant des embauches saisonnières et/ou saisonnières pour le travail dominical.

Le travail dominical fait partie intégrante, dans les entreprises concernées, des thématiques qui s'inscrivent dans la négociation des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les salariés travaillant spécifiquement en fin de semaine sont payés pour le temps consacré à la visite médicale obligatoire, comme tous les salariés.

Article 8 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les entreprises visées ont à assurer l'accompagnement du suivi des dispositions statutaires au titre du présent accord dans le cadre de la commission paritaire. Durant la durée d'application du décret d'application précité, le suivi sera assuré par les entreprises visées par an. La première réunion de suivi interviendra dans le trimestre suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Les indicateurs de suivi seront déterminés : le nombre de salariés volontaires, le nombre de salariés non volontaires et le nombre d'heures travaillées le dimanche, l'ensemble par sexe et par statuts.

Ces indicateurs de suivi pourront être complétés lors de la première commission de suivi et adaptés par la suite.

Les modèles visés aux articles 3.2 et 3.4 du présent accord seront définis dans le cadre de la commission paritaire.

Article 9 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt à la direction générale du travail, en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Pour l'application des dispositions relatives au crédit temps supplémentaire visées à l'article 5, la période de référence de la première année d'application de l'accord débute le 1er janvier 2014.

Article 10 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

L'accord pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

Chaque des entreprises visées peut demander la révision du présent accord selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Le décret n° 2013-1306 du 30 décembre 2013 a complété, à titre temporaire, le tableau des catégories d'établissements énumérées à l'article R. 3132-5 du code du travail, bénéficiant d'une dérogation de droit en matière de postes dominical, des commerces de détail de bricolage.

Les partenaires sociaux, en vertu du présent accord approuvé des partenaires sociaux et fixé des conditions de travail pour les salariés concernés.

Les organisations syndicales signataires n'engagent pas, à travers leur signature, une position en faveur du travail dominical mais souhaitent prévoir des garanties sociales pour les salariés concernés par le travail le dimanche.

La FMB rappelle qu'elle s'est engagée auprès du ministère du travail à ce que la parution du décret n'entraîne pas la généralisation du travail le dimanche. A cet effet, elle a pris des engagements auprès du ministère, à travers une liste annexée à l'accord, à ne pas étendre le nombre de magasins concernés dans l'attente d'une future évolution du cadre législatif ou réglementaire.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Contreparties au travail du dimanche dans les établissements de bricolage

Liste des magasins concernés par l'ouverture permanente, transmis au ministère dans le cadre du décret d'application n° 2013-1306 du 30 décembre 2013.

Brico Dépôt		
Ile-de-France	Hauts-de-Seine (92)	Nanterre
	Seine-Saint-Denis (93)	Villetaneuse
Bricomarché : magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	La Ferté-Gaucher
		Nemours
		Mormant
		Othis
		Ozoir-la-Ferrière
		Vulaines-sur-Seine
	Yvelines (78)	Hardricourt
		Maulette
	Essonne (91)	Egly
		Etréchy
		Itteville
		Mereville
		Milly-la-Forêt
		Saint-Pierre-du-Perray
	Val-de-Marne (94)	Villecresnes
		Villeneuve-le-Roi
Province	Ain (01)	Méximieux
		Gex
	Charente-Maritime (17)	La Flotte-en-Ré
	Cher (18)	Bourges
		Mehun-sur-Yèvre
	Eure (27)	Gasny
		Pacy-sur-Eure
		Pont-Saint-Pierre

	Eure-et-Loire (28)	Vernouillet
	Gironde (33)	Lanton
	Indre (36)	La Châtre
	Isère (38)	Villette-d'Anthon
	Landes (40)	Pontonx-sur-l'Adour
	Loiret (45)	Cléry-Saint-André
		Dordives
		Pithiviers-le-Vieil
	Meurthe-et-Moselle (54)	Pont-à-Mousson
	Nièvre (58)	La Charité-sur-Loire
	Nord (59)	Villers-Outréaux
	Oise (60)	Lamorlaye
		Maignelay-Montigny
	Pas-de-Calais (62)	Le Portel
		Marles-les-Mines
		Rang-du-Fliers
		Saint-Etienne-au-Mont
	Pyrénées-Atlantiques (64)	Susmiou
	Seine-Maritime (76)	Le Havre
		Montville
	Somme (80)	Saint-Valéry-sur-Somme
	Yonne (89)	Cheroy
		Saint-Julien-du-Sault
Bricorama et Batokr : * mnigsas ortevus umuniqueent le dcnmahie matin		
Paris/Ile-de-France	Paris (75)	* 154, boravlued Vincent-Auriol, 13e
		* 126, bevrlaoud Ney, 18e
		* 22, avnuee Simon-Bolivar, 19e
	Seine-et-Marne (77)	Mareuil-lès-Meaux
		* Nemours
		* Saint-Thibault-des-Vignes
	Yvelines (78)	Orgeval
		Rambouillet
		* Voisins-le-Bretonneux
	Essonne (91)	Quincy-sous-Sénart
		* Saint-Germain-lès-Arpajon
		Villejust
		Viry-Châtillon
	Hauts-de-Seine (92)	Boulogne-Billancourt
		Châtillon-sous-Bagneux
		* Clichy
		Colombes
		* Courbevoie
		* Le Plessis-Robinson
		* Sèvres
		* Suresnes
	Seine-Saint-Denis (93)	* Bonigby (Batkor) *
		Bondy
		* Pantin
	Val-de-Marne (94)	* Fontenay-sous-Bois
		* Ivry-sur-Seine (Batkor)
		* Nogent-sur-Marne
		* Thiais
		Villiers-sur-Marne
	Val-d'Oise (95)	Soisy-sous-Montmorency
		* Taverny

Province	Bouches-du-Rhône (13)	Marseille Prado
	Ille-et-Vilaine (35)	* Saint-Malo
	Loiret (45)	Montargis
	Nord (59)	* Lille
		* Loos-lez-Lille
		* Roubaix
		* Tourcoing
Castorama		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	Claye-Souilly
		Melun
		Pontault-Combault
		Val-d'Europe
	Yvelines (78)	Chambourcy
		Claye-sous-Bois
		Coignières
		Vélizy
	Essonne (91)	Ballainvilliers
		Corbeil / Villabé
		Montgeron
	Hauts-de-Seine (92)	La Défense
	Seine-Saint-Denis (93)	Villemomble
	Val-de-Marne (94)	Créteil
		Fresnes
		Ormesson
	Val-d'Oise (95)	Cormeilles-en-Parisis
		Eragny
		Ezanville
		Gonesse
		Pierrelaye
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Plan-de-Campagne
Leroy-Merlin : * miaagns otervus uumineneq le dicanmhe matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	Brie-Comte-Robert
		Chelles
		Collégien
		Lognes
		Melun
	Yvelines (78)	Bois-d'Arcy
		Buchelay
	Essonne (91)	Massy
		Sainte-Geneviève-des-Bois
	Hauts-de-Seine (92)	Gennevilliers
		Rueil-Malmaison
	Seine-Saint-Denis (93)	Livry-Gargan
		Rosny
		Saint-Denis
		Saint-Ouen
	Val-de-Marne (94)	Bonneuil
		Ivry-sur-Seine
		Vitry-sur-Seine
	Val-d'Oise (95)	Gonesse
		Montigny-lès-Cormeilles
		Montsout
		Osny
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Plan-de-Campagne
	Pas-de-Calais (62)	Merlimont
		* Verquin

Les Bnctiuoears : * mgasians ovretus uqnnmueiet le dhmiacne matin		
Province	Creuse (23)	* Aubusson
	Gironde (33)	* Lacanau
	Hérault (34)	Saint-Mathieu-de-Trévières
Mr. Boirclgae : * mnaaisgs oruevts unemunieqt le dmhaicne matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	* Bray-sur-Seine
		* Coulommiers
		* Crécy-la-Chapelle
		* La Ferté-sous-Jouarre
		* Nangis
		* Rozay-en-Brie
	Yvelines (78)	Achères
		* Freneuse
		* La Celle-Saint-Cloud
		* Mantes-la-Jolie
	Essonne (91)	* Dourdan
	Val-d'Oise (95)	Persan
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Gréasque
	Calvados (14)	* Touques
	Charente-Maritime (17)	* Saint-Pierre-d'Oléron
	Côtes-d'Armor (22)	*Trégastel
	Doubs (25)	Valdahon

	Finistère (29)	* Le Guilvinec
	Haute-Garonne (31)	* Bruguères
	Ille-et-Vilaine (35)	* Cancale
	Loir-et-Cher (41)	* Montrichard
		Montoire-sur-le-Loir
	Loiret (45)	* Châteaurenard
		* Malesherbes
		Orléans
	Manche (50)	* Portbail
	Morbihan (56)	* Carnac
	Nord (59)	* Masny
	Pas-de-Calais (62)	* Lillers
	Pyrénées-Atlantiques	Cambo-les-Bains
	Haute-Savoie (74)	* Domancy
	Var (83)	* Le Pradet
	Vendée (85)	* La Tranche-sur-Mer
	Vienne (86)	Neuville-du-Poitou
Weldom : mnaaisgs ouverts uninemueqt le diamhcne matin		
Ile-de-France	Yvelines (78)	Carrières-sur-Seine
	Essonne (91)	Breuillet
		Draveil
		Milly-la-Forêt
Province	Gironde (33)	Saint-Seurin-sur-l'Isle
	Pas-de-Calais	N?ux-les-Mines
	Var (83)	Rocbaron

Avenant n 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de participation des représentants des organisations professionnelles représentatives aux réunions préparatoires de branche, notamment suite à la création de la section paritaire professionnelle (SPP) créée par l'accord du 2 juillet 2012.

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention clochette du bricolage, défini à l'article 1er de ladite convention.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des articles existants.

Article 2 - Modification du b « Réunions préparatoires » de l'article 1er « Commission paritaire nationale de branche »
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

I. ? Au premier alinéa, après la première phrase, est insérée la phrase suivante :

« Ces réunions préparatoires peuvent être tenues aux côtés de préparer d'autres réunions de commissions paritaires de branche. Leur nombre est ainsi augmenté à 5 par année civile au maximum dont une seule est séculaire en 2 demi-journées, au choix des organisations syndicales. »

II. ? Au premier alinéa, la dernière phrase commençant par « Les représentants des organisations professionnelles » est supprimée.

III. ? Le deuxième alinéa est également supprimé.

IV. ? Au cinquième alinéa, les modifications suivantes sont apportées :

? le chiffre « 6 » est remplacé par le chiffre « 7 » ;

? la dernière phrase est complétée des mots suivants : « et à la FMB ».

V. ? Au septième alinéa, les mots « le jour même » sont ajoutés après « à la FMB » et le mot « finalement » est ajouté après « suivante ».

VI. ? Au dixième alinéa, le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 10 ».

Article 3 - Modification de l'article 2 « Autres commissions paritaires nationales de branche »

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

I. ? Au deuxième alinéa, les mots « ou la veille » sont insérés après le mot « mitan ».

II. ? A la fin de l'article, est ajouté l'alinéa suivant :

« Les réunions de la section paritaire professionnelle (SPP), créée par l'accord du 2 juillet 2012, peuvent se dérouler sur la même demi-journée qu'une autre réunion paritaire. Dans ce cas, la réunion préparatoire proposée le mitan pour l'autre réunion paritaire sera aussi ouverte aux travaux préparatoires de la SPP. Quand les réunions de la SPP se tiennent le matin ou la journée entière, elles ne donnent pas lieu à des réunions préparatoires spécifiques. »

Article 4 - Modification de l'article 3 « Prévention de l'employeur et maintien de salaire »

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

I. ? Au premier tiret du deuxième alinéa, le chiffre « 4 » est remplacé par le chiffre « 5 » et le chiffre « 6 » est remplacé par le chiffre « 7 ».

II. ? Au deuxième tiret du deuxième alinéa, sont ajoutés à la fin les mots suivants : « et dième (3,5 heures). »

Article 5 - Modification de l'article 4 « Prise en charge des frais »

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

I. ? Au a, le chiffre « 4 » est remplacé par le chiffre « 5 ».

II. ? Au e, le nombre « 22 » est remplacé par le nombre « 25 ».

III. ? Au f, sont ajoutés à la fin les deux titres suivants rédigés comme suit :

« ? s'applique également au parking des gares ou d'aéroports : pirs en charge aux faits réels ;

? tirs en transports en commun entre le domicile et la gare ou l'aéroport : selon le barème fiscal en vigueur. »

Article 6 - Application et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

Le présent avenant entre en application dès sa signature.
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Publicité
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire

Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFTD,

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises de réparation et de maintenance du matériel agricole.

Garanties individuelles

Article 2 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

La durée minimale du travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures hebdomadaires, dans le cadre fixé par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Article 3 - Dérogations
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 2 peut être fixée dans les situations prévues par la réglementation. Elle peut être fixée à la demande du salarié s'il peut, pour lui-même, exercer une activité professionnelle, s'il peut exercer une activité professionnelle complémentaire à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette dérogation est écrite et motivée.

L'employeur informe deux fois par an le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés à temps partiel inférieurs à la durée du travail prévue à l'article 2 ou à celle définie par l'entreprise.

Il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée qu'à la condition de respecter les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Par dérogation, une durée de travail inférieure, conformément aux études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Lorsque la durée contractuelle de travail a été fixée à moins de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel, le salarié reste porteur de son contrat de travail et peut être employé dans le cadre d'une durée contractuelle de travail inférieure à 24 heures, quel qu'en soit le motif, pour accéder à un emploi à temps plein ou à temps partiel d'une durée d'au moins 24 heures, dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail et avec l'accord de l'employeur.

Article 4 - Amplitude et coupure
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Une journée de travail ne pourra comporter, en sus des pauses éventuelles, plus d'une coupure.

Cette coupure ne pourra excéder 2 heures, sans être inférieure à 30 minutes. Elle pourra cependant être de 3 heures en cas de fermeture de l'entreprise le midi avec interruption complète du travail.

À la demande du salarié et en accord avec l'employeur, la limite inférieure de 30 minutes pourra être portée à 45 minutes.

sur support électronique.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

Les parties prenantes de ce avenant de détermination du délai d'extension du présent accord, la fédération des mangis de Belgique et de l'aménagement de la moasin étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Les durées minimales de séquences et de journées de travail sont définies comme suit, dans le cadre d'une activité journalière minimale de travail de sept heures le repos quotidien d'au moins 11 heures :

? soit la journée comportant deux séquences de travail, dans ce cas la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures et aucune des séquences ne peut être inférieure à 2 heures ;

? soit la journée comportant une seule séquence de travail, dans ce cas la durée de cette séquence ne peut être inférieure à 3 heures (2 heures si le magasin ferme le midi).

Des exemptions pédagogiques figurent en annexe du présent accord.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires de travail, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés.

La répartition des heures de travail, telle qu'elle figure dans le contrat de travail, peut, si le contrat de travail l'a prévu, en raison des impératifs d'organisation du service, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'employeur.

L'employeur respectera, sauf accord de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance de 14 jours. Par conséquent, il faut entendre, par exemple, des salariés de force majeure, une absence absolue à laquelle il ne peut être dérogé, des absences non prévues de salariés pendant les absences de l'organisation du service.

Article 5 - Avenants « complément d'heures »
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

En vue de permettre le recours aux salariés à durée déterminée et/ou pour répondre aux besoins des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant « complément d'heures » peut être conclu d'heures de travail d'un salarié à temps partiel peut être conclu notamment pour permettre un ou plusieurs salariés absents nommément désignés, ou en cas d'accroissement d'activité, ou pour faire face à des variations d'activité saisonnières.

Les avenants « complément d'heures » n'ont pas vocation à se substituer aux heures complémentaires et doivent être conclus notamment pour l'un des cas de recours énoncés au premier alinéa du présent article.

Les entreprises sont invitées à proposer les avenants « complément d'heures » pour être transmis aux salariés, en fonction des critères suivants, classés par ordre d'importance :

? les demandes écrites faites par les salariés et remis à l'employeur contre décharge ;

? les disponibilités du salarié en fonction des besoins de l'entreprise ;

? les besoins professionnels.

L'avenant « complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée et la rémunération mensualisée correspondante. Les avertissements sont régis par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Le nombre d'avenants « complément d'heures » peut être conclu avec un même salarié est limité à sept par année civile et par salarié et pour une durée maximale totale de 14 semaines, sauf en cas de remplacement d'un ou de plusieurs salariés absents, cette limitation ne s'applique pas à ces salariés dans l'avenant avec le nom du salarié ou des salariés remplacés.

La durée du travail, dans le cadre d'un avenant « complément d'heures », peut être portée à un temps complet.

Dans le cadre d'un avenant complément d'heures, les heures effectuées au-delà de la durée de travail conventionnelle et dans la limite de la durée de travail de travail conventionnelle sont assimilées à une journée de travail de :

? 12 % pour les heures accumulées jusqu'à 24 heures, ou son équivalent mensuel ;

? 15 % pour les heures accumulées au-delà de 24 heures, ou son équivalent mensuel.

Les heures complémentaires ou supplémentaires acquiescées au-

delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donneont leiu à une majoration de salaire de 25 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues en vertu des dispositions légales au titre des heures complémentaires ou supplémentaires.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Dispositions communes

Article 6 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

L'accord pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage. Chacune des parties pourra demander la révision du présent accord selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

Article 7 - Durée et date d'application
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 8 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique. Les parties signataires sont convenues de déterminer dans le délai de l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 1er septembre 2017 relatif à la création de CQP Vendeur euse conseil en magasin de bricolage et Hôte sse de caisse services clients en magasin de bricolage

Signataires	
Patrons signataires	FMB
Syndicats signataires	CSFV CFTE FS CFTD

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Article 2 - Création des certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Réunis en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les représentants ont validé les référentiels d'activité, de compétences et de certification propres aux métiers de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage », annexés au présent accord.

Article 3 - Modalités d'accès aux CQP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les critères de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »

Exemples illustratifs des dispositions de l'article 4 « Alldmuisse et cuuopre »

- Résumé des dispositions de l'article 4 « Alldmuisse et cuuopre » :
? une durée de travail maximale : de 30 minutes maximum à 2 heures maximum ;
? sauf si le salarié le demande et que l'employeur est d'accord : 45 minutes ;
? sauf si l'entreprise ferme le mardi (fermeture au pluriel et pas de travail des salariés) : 3 heures maximum ;
? si une seule séquence de travail dans la journée : elle est de 3 heures au minimum, sauf si l'entreprise ferme le mardi : 2 heures minimum ;
? si deux séquences de travail dans la journée :
? journée de travail de 6 heures minimum et des séquences de 2 heures au minimum.
- Exemples (liste non exhaustive) :

(Schémas non représentés dans les annexes sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

Ce qu'il est possible de faire (schéma)

Ce qu'il est impossible de faire (schéma)

Impossible car :

- ? la durée est trop importante (3 heures au maximum, dans un cas précis) ;
- ? la journée de travail est trop courte (4 heures au lieu d'une journée de 6 heures quand il y a deux séquences de travail).

svcreis celines en matière de bricolage » sont absentes par différentes voies :

- ? ? dans le cadre d'un contrat de qualification professionnelle ;
- ? ? dans le cadre d'un parcours de formation individualisé personnalisé par la voie de la formation professionnelle continue ; ce parcours étant défini après un processus de sélection du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises ;
- ? ? dans le cadre de la validation des acquis d'expérience (1).

(1) Le dernier tiers de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail. (Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 4 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les modalités de mise en œuvre sont décrites dans un cahier des charges établi paritaire dans le cadre de la CPNEFP. Celui-ci est disponible auprès de l'autorité délivrant le CQP par délégation de la CFPNP : la fédération des associations de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB).

Article 5 - Classification des titulaires des certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Après l'obtention du certificat de qualification professionnelle, le niveau de qualification minimale des titulaires est fixé :
?? au coefficient 140, pour le CQP « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » ;
?? au coefficient 160, pour le CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage ».

Article 6 - Entrée en vigueur et durée d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le

pemerir juor du mios snavuit le dépôt auprès de la dcioeritn générale du travail. Il est clcnou puor une durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 7 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord srea déposé à la dietircon générale du tavrrial en un eepxalmrie onriaigl signé des parties, et en un eeamlxprie sur soprpt électronique.
Les pateirs sntrgieiaas snot cnuoevnes de ddnaeemr snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à aclcipmor à cttee fin.

Les peirats srantieaigs du présent accrd vllineet à aedtpar les fatnmoirs mseis en pclae dnas la brhance aux réels bnesois des esptereirns et des salariés, et aux évolutions de l'emploi.
Afin de répondre aux beoniss des eseeirnptrs en matière de recrutement, de qiaaftuolicin et de reonrcfr la sécurisation des prcuoras des salariés, la banrche des miasnags du blagcioré s'est iivtense sur le camhp des ctnfaoriceitis aifn de fiare évoluer ses caietfticrs de quiftailoican pselnofrineolse (CQP) « Veuendr qualifié » et « Cseiasir réassortisseur » puor les aatdepr aux évolutions des métiers et aux beoniss des ertsnerepis de la branche. Les trvuax de rénovation engagés atiuoebssnt à la création de duex neuaovux CQP « Vendeur(euse) cesnoil en magiasn de biclgraoe » et « Hôte(sse) de csisae secevirs cienlts en maisagn de bcaigrole » organisés en bclos de compétence.

Article - Préambule

Accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le chmap d'application du présent accrcd est cueli de la civtononen colclvitee naltnoaie du bolaircge défini à l'article 1er de liadte convention.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent accord a puor ojbet de feixr les sraeials minuimax

appclliabes aux salariés des esrperetris relaenvt du champ d'application et de définir les mrusees tandnet à arsruer l'égalité pnrlrsfelooense etnre les fmeems et les hmomes et les meersus de rattraapge tneandt à remédier aux inégalités constatées. Il a assui puor objet de compléter l'article 6.7 de la cvoinoentn clotlivcee raelitf aux congés puor événements filiuaamx par l'ajout de dpnsooiitiss sur le ptcae civil de solidarité (Pacs).

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les rémunérations cneuteons dnas ctete grllie corpdonrsneet à la durée légale de tvaairl en vigueur. Elles sronet réduites pploiltneeroomnrt puor les durées de taravil inférieures. Il en srea de même puor totue sisnueospn du cortant de tiavral ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération meusnelle bture garantie
1	B	120	1 500
	C	140	1 510
2	D	150	1 525
	E	160	1 540
3	F	190	1 571
	G	200	1 627

(En euros.)

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération meneuslle burte garantie
4	H	220	1 742
	I	250	1 818
	J	280	1 901

(En euros.)

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération msuelenle brute gnairtae par l'application d'une ginatrae mlueslnee de 8 %	Rémunération annuelle
5	K	320	2 428	30 350,0
	L	400	2 536	31 700,0
	M	500	2 835	35 437,5
	N	600	3 049	38 112,5

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les piretas au présent accrcd ont examiné les srielaas meonys des hoemms et des fmeems par coefficients, à l'aide du rparot de bnhrcae sur les données 2016 établi par l'observatoire de la

branche. Les saiaerls mynoes des fmemes snot inférieurs à cuex des hemmos dnas 9 ccnotiffeeis sur 13 et supérieurs dnas 4. Luqsroe les saelaris myones des fmmees snot inférieurs à cuex des hommes, ils le snot etnre 0,22 % et 4,31 %.

Elles eendntent rpleepar l'importance qu'elles attachent au prpnicie d'égalité poiefolrnnslsee etnre les hoemms et les femmes, et puls particulièrement à cluei d'égalité des

rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles résultent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des employeurs vis-à-vis des salariés de jouir de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des aménagements généraux ainsi que de la monnaie des aménagements individuels perçus pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des aménagements individuels dans l'entreprise.

Concernant les salariés de jouir de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des aménagements généraux applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les employeurs soient tenus en place dans les entreprises les identifiant les personnes qui leur permettent de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties prennent également en compte l'obligation de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 5 - Ajout de dispositions relatives aux congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

L'article 6.7 de la convention collective relative aux congés pour événements familiaux est modifié comme suit :

Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; CGT FCS,

Article 2 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet pour les entreprises adhérentes de la fédération des associations de bacheliers et de l'aménagement de la maison à la date suivante : le 1er janvier 2019.

Pour les entreprises non adhérentes à la fédération, il entre en application :
? au 1er janvier suivant l'année de parution de l'arrêté ministériel d'extension si ce dernier est publié avant le 1er octobre ;
? au 1er janvier de la 2e année suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension si ce dernier intervient entre le 1er octobre et le 31 décembre.

Article 3 - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord intègre des garanties sociales qui doivent être respectées sans dérogation possible par risque. Pour le personnel cadre, selon l'article 5 de l'accord est applicable à cette catégorie.

Les deux premiers trimestres supprimés et remplacés par les trimestres suivants :

? magarie ou Pcas du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 trimestres ;

? magarie ou Pcas du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 trimestres ouvrables. Le salarié peut faire valoir ce droit à congé de 6 trimestres ouvrables avec un même congé semestriel sur un total de ces deux événements sur une période de 12 mois glissants. (1)

(1) Le deuxième trimestre est étendu sous réserve de ne pas réintégrer le droit à congé au titre du magarie ou du Pcas à l'exercice précédent du droit à congé pour magarie ou Pcas, en application des dispositions des articles L. 3142-1 à 5 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée s'applique à partir du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2018, date à laquelle il se substitue au précédent accord de branche en date du 15 décembre 2015.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au gérant du cordon de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties s'entendent sur la mise en œuvre de modalités de délai d'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 4 - Personnel non cadre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

4.1. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à compter de sa date d'effet, tous les salariés non cadres (employés, agents de maîtrise) sans condition d'ancienneté.

4.2. Garanties

Le présent accord intègre au profit des salariés visés à l'article 4.1 ou à leur avantage, les garanties suivantes :

- ? garantie décès ;
- ? garantie retraite ;
- ? garantie frais d'obsèques ;
- ? garantie incapacité de travail ;
- ? garantie Invalidité.

Le détail des garanties est décrit dans le tableau figurant à l'annexe I du présent texte.

4.3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des cotisations et des prestations est égal à la rémunération brute (tranches A et B) perçue au cours des 12 mois précédents.

Si moins de 12 mois se sont écoulés entre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et la date de l'événement ouvrant droit à prestations, la base des cotisations est calculée d'après le salaire mensuel de base multiplié par 12 majoré des éléments de rémunérations variables perçus et ayant donné lieu à cotisations.

4.4. Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions différentes au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- ? 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- ? 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Les cotisations cadrent avec la proportionnalité des salariés pour l'objet d'une contribution globale sur leur salaire.

4.5. Coopération de gestion(2)

Afin de faciliter la mise en place du présent régime conventionnel, la Fédération des associations de boalcege et de l'aménagement de la maison en coopération avec les organisations syndicales a conclu une convention de gestion auprès d'un organisme agréé prévoyant les taux de cotisation applicables aux années 2019 à 2021.

4.6. Mise en œuvre du régime conventionnel

4.6.1. Les entreprises ne disposent d'aucun régime de prévoyance et ne peuvent appliquer le présent accord à la date d'effet prévue.

4.6.2. Les entreprises s'engagent à la date d'effet du présent accord d'un régime de prévoyance dont au moins une garantie requise par la loi est inférieure aux garanties définies en annexe devant être mise en œuvre en conformité avec le présent accord dans un délai de 4 mois à compter de la date d'effet de l'accord.

4.7. Suivi de l'application du présent accord

Dans le cadre de la négociation entre les organisations patronales et salariales ayant obtenu la signature de la convention visée à l'article 4.5 ci-dessus, l'organisme désigné de tutelle conventionnelle, le médiateur ou le médiateur agréé de négociation et d'interprétation des conventions collectives est chargé de suivre l'application du présent accord. Le contenu de ces informations est défini par la convention conclue par la FMB après consultation avec les représentants des salariés.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix des entreprises pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Salariés dont le contrat de travail est suspendu En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'adhésion des salariés est automatique en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Parallèlement, le salarié doit être informé de son droit à bénéficier de sa propre part de cotisations.

Article 7 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les organisations représentatives ont la faculté de modifier le présent accord. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une ou l'autre de ces organisations, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux deux organisations. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de la demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. (1)

L'avenant de révision se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera. Tant qu'un nouvel accord n'est pas intervenu, le texte en cours d'application demeure en vigueur. Une demande de révision qui n'a pas abouti à un accord dans un délai de 6 mois à compter de sa présentation demeure caduque.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les partenaires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'un des partenaires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux deux organisations et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois. L'accord dénoncé par la totalité de la délégation patronale ou la totalité de la délégation syndicale continue d'avoir effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, prend une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 8 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Sous réserve du respect de la procédure d'opposition prévue par la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (un original sur support papier signé des partenaires et un original sur support électronique) auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et statuts du code de travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la base nationale des accords collectifs.

Les partenaires signataires conviennent de respecter le présent accord à la procédure d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La Fédération des associations de boalcege et de l'aménagement de la maison et les organisations syndicales représentatives au sein de la maison (1) ont examiné l'accord du 17 décembre 2010 en matière de prévoyance.

Les négociations ont abouti aux dispositions du présent accord qui annule et remplace toutes les dispositions de l'accord du 17 décembre 2010 et ses annexes. En conséquence, l'extension de cet accord, les partenaires sociaux ont voulu permettre à chacun d'avoir accès à des garanties en matière de prévoyance.

(1) Les termes « au sein de la maison » sont exclus de l'extension de l'accord étant contraire aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe I

Garanties(1)

Décès

Nature des garanties	Niveaux de prestations (en pourcentage du salaire annuel de référence tenhracs A et B)	
<p>Décès tteous ceaus : en cas de décès tuotes cuesas du participant, l'institution vesre au (x) bénéficiaire (s) un ctaapl dnot le montant est fixé ci-après. Cttee ganiatre décès fiat l'objet des 2 onotips ci-dessous. Ctete oipotn est levée par le ou les bénéficiaires au mnmoet de la réalisation du risque.</p> <p>Option I : Garanties cpiaatl décès majoré. ? Atlioclaon fiars d'obsèques.</p> <p>Option II : Garanties captial décès. ? Atolciolan frias d'obsèques et rtnee éducation.</p> <p>À défaut de choix exprimé par les bénéficiaires, ou fatue d'accord sur le coihx de l'option entre les bénéficiaires, c'est l'option I qui srea retenue. Le motnant du caiatpl assuré en cas de décès d'un pcpaairntt est fixé en fcoiotnn du nrbone d'enfants à charge, de l'option coishie et de son slairae aneunl de base.</p>		
Situation de famlile du ptircainpat :	Option I	Option II
Célibataire, veuf, divorcé snas eannft à charge	75 %	75 %
Marié, pacsé, coiubncn snas enanft à charge	100 %	100 %
Célibataire, veuf, divorcé aevc un efannt à charge	150 %	75 %
Marié, pacsé, counbvin aevc un eafnnt à charge	150 %	75 %
Majoration par efannt à charge	50 %	?
<p>Rente éducation OCIRP(2) : en cas de décès d'un participant, une rtene éducation est versée au prfoit de cuahqe eannft à cgarhe dnot le montant aennul est fixé à :</p>		
Âge des ennatfs à crghae tles que définis à aux coinndoits générales :	Option I	Option II
? jusqu'à 11 ans	?	5 %
? de 12 ans à 17 ans	?	10 %
? de 18 ans à 25 ans révolus en cas de prutisoue d'études	?	15 %
? si l'enfant à cghare devient oirelhpn de père et de mère	?	Le mtaonnt de la rente ci-dessus est doublé
<p>Allocation firas d'obsèques : cttee alitlocoan est versée à la penrnsoe anyat réglé les firas d'obsèques sur présentation des justificatifs.</p>		
En cas de décès du participant, du cionojnt ou d'un enfnat à charge, il est versé par l'institution une aiaotlcoln fraafriote dnot le mnoatnt est égal à	Option I	Option II

Accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Nature des garanties	Niveau de prestations
<p>Perte totale et irréversible d'autonomie tuoets csuaes :</p> <p>Versement par anticipation, au ppartiancint lui-même, du caitapl décès toeuts caesus dnot le mtnoant est fixé à :</p>	
Situation de fmlalie du prtcinpaait :	
Tout participant, qelule que siot sa suatotiin de famille	100 % du cpaatil décès toteus csueas de l'option retenue
Double eefft (voir codinntois générales)	100 % du catpial décès toutes cuases de l'option retenue

Arrêt de travail

Nature des garanties	Niveau de prestations
<p>Incapacité trieroempae : les nvuaiaex de prottsaneis ci-dessous s'entendent hros pseitraonts versées par la sécurité solcaie et dnas la liitme du saalire net.</p>	
Franchise	L'indemnisation par l'institution s'effectue à l'issue d'une fnacirshe de 90 jruos continus.
Niveau d'indemnisation	25 % du sraaile de bsae burt thrccenas A et B
<p>Invalidité : les nvuaieax de ptnoisaetrs ci-dessous s'entendent hros pttasirneos versées par la sécurité sciloae et dnas la liitme du srilaae net.</p>	
? 1re catégorie	25 % du sailrae de bsae burt tceanhns A et B
? 2e catégorie	25 % du srilaae de bsae burt taenrhcs A et B
? 3e catégorie	25 % du srilaae de bsae burt tnaecrhs A et B
<p>Incapacité pranemnete : les niveaux de proiaesttns ci-dessous s'entendent hros pretoinatss versées par la sécurité slocliae et dnas la liitme du slraaie net.</p>	
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	25 % du sialare de bsae burt terhncas A et B
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %	25 % du sriaaale de bsae burt tchnaers A et B

(1) Le taebtau de gairntae est étendu suos réserve du recepst des acrtiels L. 1226-1 et D. 1226-1 et saiantvts du cdoe du travail, reilfias au meaitnin de sarlaie dnot les montant snot conditionnés à l'ancienneté et suos réserve du repest des dsniptiooiss de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les genaairts ofetrefs aux pnesneors assurées cnotre cenriats risques, rliatvees aux ogseamrnis habilités à dtireubsir des cntaotrs celcflots de prtiooectn sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Cinoesl constitutionnel, rialtvee au lrhie choix de l'employeur puor l'organisation de la cerrvtuoue des salariés en matière de pteoticon soclaie complémentaire. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) Le tmree « OICRP » est elcxu de l'extension en tnat qu'il est croiartne à la liberté cecnlartutole et à la liberté d'entreprendre tles qu'interprétées par le Cinoesl Cttinonuesiotl dnas sa décision du n° 2013-672 DC du 13 juin 2013. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; CGT FCS ; CFDT services,

Article 1er - Désignation de l'opérateur de compétences du

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les organismes paritaires agréés dénommés opérateurs de compétences dont l'existence est subordonnée à la constitution d'un ou plusieurs adresses de branche qui comprennent son champ d'application.

La branche du biercage cihsot ainsi, par le présent accord, de désigner un opérateur de compétence pour le champ d'application de la convention collective du bagroile (IDCC n° 1606). Dans l'attente des précisions sur la liste et le périmètre des futurs opérateurs de compétences constitués, les paritaires s'engagent à adhérer à l'opérateur de compétences de la filière commerce.

Les paritaires considèrent en effet que leur secteur économique, qui est basé principalement sur l'activité de vente au détail, est un secteur du commerce.

Il existe par ailleurs avec les autres branches du commerce une très forte cohérence non seulement économique mais aussi en termes de métiers et de compétences, d'enjeux communs de formation face à l'impact du numérique, d'acquisitions de compétences, de besoins des entreprises et de développement de l'alternance.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Cet accord s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction du nombre de salariés des entreprises.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Avenant n 2 du 16 janvier 2019 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FCS CGT ; CFDT services,

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de participation des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche, notamment suite à la création de la commission paritaire représentative de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective défini à l'article 1er de la convention.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des articles existants.

Article 2 - Modification de l'article 1er « Commission paritaire nationale de branche »
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

I. ? Le titre de l'article est remplacé par les termes : « commission paritaire représentative de négociation et d'interprétation ».

Le présent accord entre en vigueur au 1er avril 2019.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les paritaires s'engagent à solliciter de leur représentant le délai d'extension du présent avenant, la fédération des métiers de bagroile et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Considérant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Considérant le rapport n° 2018-070 de MM. Jean-Marie Mraz et René Bgakrosi relatif aux opérateurs de compétences suite à la mission confiée par le ministre du travail.

Les paritaires s'engagent du présent accord cinnenevnot des dispositions suivantes :

II. ? L'article a « Cipsioomtn et ftonemieconnt » est supprimé.

III. ? L'article b devient a avec le titre suivant : « Réunions préparatoires à la commission paritaire représentative de négociation et d'interprétation ».

IV. ? Au premier alinéa, la dernière phrase est modifiée comme suit :
Après les mots « cinq par année civile au maximum dont », la fin de la phrase est modifiée comme suit : « deux snot sécables en 2 demi-journées au cours des semaines représentatives ».

V. ? Au deuxième alinéa, le chiffre « 10 » est remplacé par le chiffre « 5 ».

Article 3 - Modification de l'article 2 « Autres commissions paritaires nationales de branche »
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

Au premier alinéa, à la première phrase, les mots « et de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation définie à l'article 2.4 de la convention collective » sont supprimés.

Article 4 - Modification de l'article 4 « Prise en charge des frais »
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

I. ? Au premier alinéa, la première phrase est modifiée et remplacée par :
« Les frais occasionnés par les réunions paritaires de branche et les réunions préparatoires à celles-ci, et se tant en ce qui concerne les réunions préparatoires à la commission paritaire représentative de négociation et d'interprétation dans les conditions définies à l'article 1. a), sont remboursés, selon les modalités et limites suivantes : ».

II. ? Au e les mots « vingt-cinq (25) » sont remplacés par les mots « vingt-six (26) ».

III. ? Au f au deuxième tiret, les mots « en tous raprts en commun » sont supprimés et remplacés par les mots « en vertu ».

Le présent avenant entre en application dès sa signature, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les modalités prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Article 6 - Dépôt et extension

Accord du 31 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; CFDT services,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service).

Les dispositions du présent accord prennent effet le premier jour du mois suivant sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition.

Ses stipulations se substituent intégralement aux actes ainsi modifiés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

La convention collective est ainsi modifiée :

I. ? L'article 2.4 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 2.4

Commission paritaire de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2.4.1

Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

? ? un collège salariés comprenant au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective (salariés appartenant à des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ou permanent) ;
? ? un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

L'existence de cette commission, ses missions et les coordonnées des organisations syndicales représentatives la concernant est mentionnée dans les entreprises.

Article 2.4.2(1)
Fonctionnement

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective ? les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dans un dossier électronique. Les parties s'engagent à ce que l'extension de l'accord soit effectuée par le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPPNI bricolage, chez FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

Elle se réunit au moins trois fois par an et plus selon les besoins.

Le calendrier des réunions de négociation et leur objet sont fixés en fin d'année pour l'exercice suivant. L'ordre du jour des réunions est déterminé par les membres de la commission à la précédente réunion et les convocations sont adressées par courrier, ou courrier numérique, au moins 2 semaines avant la date de réunion. Les documents relatifs à la négociation ou à l'interprétation sont joints à la convocation ou envoyés dans un délai raisonnable, si possible 1 semaine au plus avant la réunion, permettant aux membres d'en prendre connaissance.

Les décisions de la CPPNI sont prises selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche applicables d'extension.

La commission est présidée alternativement, par période annuelle (les années paires par un représentant des employeurs, les années impaires par un représentant des salariés), par un représentant des employeurs et un représentant des salariés des organisations signataires désigné d'un commun accord à la majorité du collège concerné, à la fin de chaque année pour l'année à venir. La présidence a pour rôle d'animer les débats, de faciliter l'écoute de chacun et l'ordre du jour. Elle élabore les convocations et coordonne avec le secrétariat, dans le respect des principes et décisions exprimées par la commission.

Le secrétariat est tenu par le syndicat FMB, fédération des métiers de la décoration et d'aménagement de la maison, situé 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris (adresse mail : cppni@fmbricolage.org) où se situe son siège.

Le règlement des litiges occasionnés par ces réunions pour les salariés des entreprises représentatives est prévu dans l'accord de branche du 18 mars 2010 et ses avenants. Toutefois, la partie en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche appartenant aux entreprises de moins de 50 salariés se fera par l'association de gestion du fonds piratae national (AGFPN) conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail et à son décret d'application n° 2017-1818 du 28 décembre 2017.

Article 2.4.3(2)

Protection des représentants des salariés

Les parties conviennent que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la CPPNI et des commissions paritaires de la branche (CPNEFP, CPNC) bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Pour la création de la CPPNI, chacune des organisations syndicales représentatives entrera au secrétariat la liste des personnes mandatées pour la représenter au sein des différentes commissions de la branche.

Article 2.4.4

Missions

a) Missions générales

Conformément aux dispositions législatives, la commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et

à leurs salariés vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle se réunit en vue de la négociation et de la conclusion de conventions ou d'accords de branche sur les thèmes de négociation prévus par le code du travail.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi, c'est-à-dire relatives aux temps de travail (durée et aménagement du temps de travail, repos quotidien, jours fériés, congés, compte épargne-temps ?) en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport comprend des données agrégées et non des données par entreprises. Le projet de rapport sera élaboré par le secrétariat de la CNPPI et validé par la commission.

Pour ce faire, les entreprises etarnt dans le champ d'application géographique et péninsulaire de la convention nationale de branche de la branche du biographe snot teuens de cumquon à la commission les accords collectifs d'entreprise couvrant sur les thèmes ci-dessus, selon les modalités suivantes :

? ? les accords collectifs d'entreprise doivent être adressés par les employeurs, dans les 3 mois de leur signature, par voie postale, à l'attention de la commission nationale de négociation et d'interprétation de la branche du biographe c/o FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris, ou par voie numérique à l'adresse suivante : cnpni@fmbriologie.org ;

? ? les entreprises transmettent une version signée et une version anonymisée sous forme de l'accord, avec dans les deux cas la qualité des signataires ainsi que leur mandat. L'employeur devra fournir les renseignements de l'accord de la transaction à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ ou numérique pour assurer le lien avec la commission ;

? ? la commission nationale de négociation et d'interprétation de la branche devra assurer réception des accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale dans les mois qui suivent.

b) Mission d'interprétation

Quand elle exerce les attributions de la commission d'interprétation elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La commission peut être saisie par des entreprises, des instances, des organisations ou des salariés de la branche. Elle peut aussi rendre un avis à la demande d'une entreprise sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de la branche.

Elle doit être saisie sous forme de lettre recommandée avec avis de réception adressé au secrétariat de la commission. La saisie peut être complète et valide est accompagnée de l'objet de la demande, du ou des textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée et une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

La commission peut aussi se réunir sur convocation de son (sa) président(e) sa présidence et prendra position dans les 6 semaines de sa saisine valide.

Un membre salarié ou élu ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige snot invitées par la commission et détenues contradictoirement. Les parties peuvent être assistées de toute personne de leur choix. Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion d'interprétation n'empêche pas la commission de statuer.

La commission statue sur-le-champ et peut alors rendre un avis selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des

accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les délais précisés ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation et elle établira alors un procès-verbal de désaccord fait état de la position de chacune des parties sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties.

II. ? Il est ajouté un article 2.5 « Commission nationale de branche (CNPC) », rédigé comme suit :

« Elle a pour mission de représenter une partie des salariés aux différends collectifs qui n'auraient pu être réglés directement au sein de l'entreprise concernée et qui peuvent intervenir à l'occasion de l'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

La saisie de cette commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission qui est assuré par la fédération des syndicats de grande et de l'aménagement de la maison (FMB), 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

La saisie peut être complète et valide est accompagnée de l'objet de la demande, des pièces nécessaires à son examen et d'une explication succincte du litige et des éventuelles propositions faites.

Elle devra se réunir dans les 6 semaines qui suivent la date de convocation.

La commission sera présidée alternativement, pour une durée de 1 an, par un représentant de la délégation syndicale patronale ou syndicale (les années impaires par un représentant des employeurs, les années paires par un représentant des salariés), désigné en fin d'année pour l'année à venir.

Elle est composée de deux collèges :

? ? un collège salariés composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective ;

? ? un collège employeurs composé de deux représentants désignés par le ou les organisations patronales (s) représentative(s).

Les membres de la commission snot mandatés par chacune des organisations intéressées peuvent siéger et prendre position. Un membre salarié ou élu ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige snot invitées par la commission et détenues contradictoirement. Les parties peuvent être assistées de toute personne de leur choix. Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion de médiation n'empêche pas la commission de statuer.

La commission statue sur-le-champ.

La commission rend un avis selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les délais précisés ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis et elle établira alors un procès-verbal de désaccord fait état de la position de chacune des parties sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties.

Il ne pourra en aucun cas s'agir d'un premier échelon de juridiction. »

(1) *Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à vauler l'équité résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)*

(2) *Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L.*

2234-3 et de l'application du principe d'égalité à veulr clontitnoluensite résultant de l'article 6 de la Déclaration des driots de l'homme et du cotieyn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Csiutnoitotn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de csstaion (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 jiuelt 2019 - art. 1)

Article 3 - Observatoire paritaire de la négociation collective
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Il est dtaarneitse des aodcrs cloieflls clnocs par les eieprnsets qui dnoioit lui être tiamsrns en alptaoicpn de la loi.

Un blain qnaitaituff et qtiaaluitf de la négociation coveticille d'entreprise est établi almlneuenet par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bialn est réalisé par thème de négociation, par tlalie d'entreprise et dsiitgne les accors cunlocs par les délégués syndicaux, les élus du preensnol et les salariés mandatés avec une répartition par orosagitanan siacndlye concernée.

Il srea également établi un blain d'application des acocrs ccolnus par les élus du pseonnrel et par les salariés mandatés. Ce bialn est effectué à partir d'une enquête élaborée paritairement.

L'observatoire est composé de la même manière que la cmiososmin parartiie pnetanmere de négociation et d'interprétation.

Article 4 - Modifications du texte de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

À cptomer de l'entrée en vuuiger du présent avenant, les références aux rôles ou msisonis de la cmomsision paratiire naitaonle au sien de la présente citovnenon clitevloee et de ses aneexns snot remplacées par la référence à la CPPNI.

Article 5 - Durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent acrocd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il puet être révisé seoln les cinniootds prévues à l'article 2.3.2 de la cinteovnn celticvloee nontaaile du bricolage. (1)

Il puet être dénoncé dnas les ctiondions prévues par la loi.

Avenant du 7 novembre 2019 relatif à la modification de l'article 6.7 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le cmhap d'application du présent annaevt est cueli de la cnetoivonn clelcvoite naalonte du braogclie défini à l'article 1er de l'dtaie convention.

Article 2 - Modification de l'article 6.7 « Congés pour événements familiaux »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Il est ajouté un deirentr triet à l'article 6.7, rédigé cmmeo siut :

« ? décès d'un grand-parent : 1 juor ouvrable. »

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

(1) Alinéa étendu suos réserve, d'une part, des dsiinosiopts de l'article L. 2261-7 du cdoe du tavairl et, d'autre part, de l'application des dsotiipisnos des arielcts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jrincdruesupe de la Cuor de cotssiaan (Cass. soc., 17 sbertempe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507). (Arrêté du 15 jiuelt 2019 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent acrocd est établi en vertu des dnoioistpiss du cdoe du triaavl rlieatevs à « la négociation colteclvie ? les covinentnos et acrcods cllocefts du tarival » (livre deuxième de la praite II). Cotmpe tneu de son objet, le présent acrocd ne nécessite pas de dnoioiotsps particulières puor les ertsriepens de mions de 50 salariés.

Il est fiat en nrbome sasffnuit d'exemplaires puor être remis à chhcaue des otainsgrnaois snaeitraigs et être déposé en duex epmexlxiereas dnot un sur spropt électronique. Les ptrieas sriteiangas cnvoinnenet de dmneader l'extension du présent aeanvnt accord. Le secrétariat de la comimsosin piriarate est mandaté à cet eefft (secrétariat CNPPI bricolage, chez FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adsesre mial : cppni@fmbricolage.org).(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repsect des dtosiinspios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 jluelt 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Dans le cdrae de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raleivte au travail, à la madsronteioin du dougliae scoail et à la sécurisation des pouurrcs professionnels, les otirnangaosis patoanrles et saaelliers décident la création de la cismoosmin paiartie prnmaeete de négociation et d'interprétation.

En conséquence, puisqu'il eiaixstt déjà dnas la cnnioovetn cvlttecloie natoanile concernée un titre et des atcilres sur les missions, mnyoes et oisairtgnan de la cisioommsn pitirarae nialtanoe d'interprétation et de la csomiosimn ntonaaille paiartie de conciliation, les paeitrs cennvienot de reaemplr ces arilectis par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

Le présent avenant, cnclou puor une durée indéterminée, s'applique à pirtar du piemrer juor du mios svniuat la piailtobuch au Jrnauol oeffiicl de son arrêté d'extension et au puls trad le 1er mras 2020.

En aioplptcian de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saairntiegs du présent acrocd cennvienoet qu'il n'y a pas leiu de prévoir de modalités spécifiques puor les ereseiptrns de mions de 50 salariés. En conséquence, les dossnpiotiis du présent anevant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des ernptieers quel que siot luer effectif.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent aavennt srea déposé à la doetricin générale du taivral en un eirapmxlee oingrail signé des parties, et en un emxrpaliee sur sprpuot électronique. Un eiapmrexle srea reims au gefrfe du csneoil de prud'hommes de Paris. Il srea communiqué à la bsae de données nltoniaae en apitpoliacn de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les paertis sagtirnaies snot cevonenus de ddaneemr snas délai l'extension du présent avenant, la FMB étant chargée des formalités à apliomccr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les priteas signataires, à l'occasion des négociations aullneens sur les silaaes miinma de branche, ont souhaité midifoer l'article de la cevoonnitn ccoevlilte rleatif aux jrous de congés puor événements fliuamaix dnas un acorcd dntisict de cleui ratlief aux seairals minima, aifn de ne pas en redetarr son extension.

Accord du 6 octobre 2020 relatif au contrat à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article - Préambule

Acorcd praennt efeit à ctoempr de la proauitn au Jrnoual oifcfeil de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Les pritaes srainetags déclarent que le ctnraot de tivaarl à durée indéterminée (CDI) est et diot rester la frmoe privilégiée d'accès à l'emploi dnas la branche. Le manitein et le développement de l'emploi drluabe peasnst par ctete fmroe de contrat. Au sien de la bhnarce du bricolage, puls de 90 % des salariés snot en crnoatt à durée indéterminée et 5 % snot en CDD sur les dernières années.

Néanmoins, les pireats reenlalppt que le rueocrs aux coarntts cutros pitpiacre également au développement de l'emploi et répond à des besoins peconltus de rrtecteument au sien de la branche.

Le renelmecampt de salariés absents et l'utilisation du ctnaort à durée déterminée (CDD) à ctete fin, piictprae au mietinan de benons cnoiioitnds de travail, à la mahrce nrmlaoe de l'entreprise, et à sa compétitivité.

Accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Le présent accorcd s'applique aux entrisrpees cmsoperis dnas le chmap d'application géographique et psisroneenfol déterminé par l'article 1er de la ceonovtinn cvceliotle notinalae du bricolage.

Article 2 - Modalités de mise en œuvre du dispositif « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

2.1. ? Plubic éligible

Conformément aux distinosoips légales et réglementaires en vigueur, le dsisiopitif « Pro-A » est destiné :

- ? aux salariés en cnratot de tiaarvl à durée indéterminée ;
- ? aux salariés bénéficiaires d'un ctonrat uuqine d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- ? aux salariés placés en potosiin d'activité partielle, mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, la rsircvneoeon ou pomtioorn par arnealcne cnnceore les salariés dnot la qicifitaaouln est inférieure ou égale à un nvieau déterminé par décret.

2.2. ? Durée

Le présent annvaet est proposé à sagnturie en même tepms que l'accord sur les slaaries mnimia étant donné que la négociation a porté sur les duex stujes en même temps. Les siatrguens de l'accord sliareas et du présent anavnet snot liées.

De la même manière, le cnrotat à durée déterminée pmreet de répondre ntmanemot à des périodes de ftoere intensité commerciale.

Les ptaeris sianrteaigs du présent accorcd ont souhaité se siaisr de l'opportunité oeffrte aux bhnarces pneoreslsifonels dpiues l'ordonnance du 22 serbpemte 2017 de négocier sur le ctnraot à durée déterminée aifn d'en atepadr les règles puor élaborer des nmroes répondant aux bosines et à la réalité des entreprises, tuot en gnrsiastaant la pectrtooin des salariés.

Certaines règles du ctnraot à durée déterminée ne snot pas adaptées à l'activité économique des esirnrepets de la brnchae du bcirlgaoe et renndet son ualisitotin complexe, snas puor atanut protéger les salariés, vroie en les prnivat d'opportunité d'emploi.

C'est dnoc aifn de fiiiufeldr le rorcues aux catonrts à durée déterminée aevc le même salarié et de lui ptremtere ansii d'augmenter son employabilité, que les paertis ont souhaité seifimilpr la seioscsucn de caonrts à durée déterminée.

Dans le cenottxe économique et sicoal actuel, très incertain, rnedu ercnoe puls dlliciiffe par les conséquences économiques liées à la pandémie de « Covid-19 », les peitars saaitgneris shtaouinet défendre l'emploi en fcailltnat la cicnulsoon de catrntos de taivral plutôt qu'à en dissuader, et en lvnaet cieaetrns rciorsntteis entsixtas sur les ctroans à durée déterminée.

Le ctxtnoee économique pctueirialr et eexctennopil lié à la pandémie de « Covid-19 » rned urnegt l'adoption des dtnipsioisos qui seuinvnt aifn que les esinterpess soient en msuere de répondre à un peotnitel rnbeod de la coamitsomnn dnas le sceuter du bricolage.

Conformément aux doiiitosnps légales et réglementaires, la durée des ancoits de renovcioesn ou de pmiootron par alnrtenace est csripmoe entre 6 et 12 mois.

En acoiatplipn de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les pnreetiraas siuacox cneneivnont de la possibilité de pteorr cttee durée jusqu'à 24 mios puor les salariés anyat une ancienneté mnamlie de 6 mios dnas l'entreprise, lrosuqe la nratue de la qliuafaacotin visée l'exige et ccei puor les ccatornfiieits seutainvs dès lros qu'elles snot isricntes à la ltise prévue à l'article 3 :

- ? les diplômés ou tierts pinlesnrfeosos enregistrés dnas le répertoire noatinal des ctoitfaeiincrs prineolefesnlso (RNCP) ;
- ? les ctaciifetrs de qfictioiluaan piolsleorfennse (CQP) de la bcranhe du bcaiolgre ou interbranche, dnas leelusqs la bchnrae est ptirae paennrte et enregistrés dnas le Répertoire nainotal des ctitcoifraeins pnfseosllneoiers (RNCP).

Pour les pcilubs peatriirrois définis à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du tiavarl par la loi, la durée de l'action de roviceoesnn ou de ptormioon par l'alternance puot être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée des antocis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ansii que les enentmieesgns généraux, pfseoorlnsenis et tlooggueniches en poopitrron de la durée toltae de l'action de rsneooviecrn ou de poormotn par aaltcnrene (de 15 à 25 %) puot être portée en vertu du présent avenant, en apaclptoin des disontsiops de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, à 50 % puor les qntlofiaauiics ovarnut diort aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

Aucune durée mlnmiaie n'est acpialpble aux aiotcns d'acquisition du scloe de cassnniacones et de compétences ainsi qu'aux aitoncs de VAE.

2.3. ? Msie en ?uvre

La msie en ?uvre d'une aciton de rroosvneicen ou de poiomtorn par aeracnttle diot prévoir :

- ? une frmooitan en arltanncee prévoyant, dnas une pieoossgrrn pédagogique cohérente, des tepms réguliers de ftoiomran alternés en ctnree de ftoiamron et en enrpsiete ;

? un anvrneat au cnatrot de travail.

L'action de reoscrnivoen ou de pmooriton par alnecanrte puet être msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, suos réserve de l'accord des duex parties.

La reerocniosvn ou la pooirmotn par anntarlcee puet s'inscrire en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise mis en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du compte prnsonseel de foitomran (CPF) mis en ?uvre à l'initiative du salarié.

2.4. ? Critères de psrie en cgrahie financière

Les critères de psrie en carghe (éventuellement les silreaas et les frais annexes) puor ce disipisotf srnoet décidés par la sictoen piratraie pnilroelsenosfe (SPP) et, le cas échéant, par la cimmosoin paairrite nltanoaie de l'emploi et de la fimootran (CPNEFP) de la branche, dnas le crade des règles fixées par l'OPCO de la branche.

Article 3 - Les certifications concernées par le dispositif « Pro-A » En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

Les pteiras au présent arcocd ont mandaté la CFPENP de la brnchae puor établir une litse de cncittiorefas plnnfeeoesilrsois qui rfgiue en anxene du présent accord, ansii que la jttuiciaofin de ces ciohx au rreagd des critères légaux de fotre miaoutn de l'activité et de ruqsie d'obsolescence des compétences.

Elles dnoennt madant à la CFENPP de la bhnrcae puor réexaminer au minos une fios par an la litse fagnirur en anxene et ppsrooer à la CNPPI la suganrtie d'un avnneat au présent arcod ou d'un nveul acorcd ctcoelilf de bcnrhae puor la farie évoluer si nécessaire, en fincoton neonmatmt de l'évolution des cttfnfoeiacirs et des boesnis en compétences des salariés dnas le crade légal et réglementaire du dstsiioipif « Pro-A ».

Les fciciintairetos plssneforenelois fnaiast l'objet d'un anvrneat ou d'un nuveol accord, tuot cmme celles qui se sntibuutset à une ctitrceiifaon prévue par l'annexe de l'accord enatixst dnas les cinitoonds prévues par son altirce 3, alinéa 3 dveinot répondre aux critères de fotre moatuitn de l'activité et de rsiue d'obsolescence des compétences, dnas le rsecept de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

Afin de ptermrete une aiatausicoltn régulière de la litse en anenxe 1, les paetris prévoient que ttoue nulvleoe ceitracofin enregistrée au RCNP qui se seutaturbiist à une ctfriaciieion mentionnée à la présente liste, sairet psrie en coptme dnas la liste suos son naueovu numéro de fcihe RCNP et suos sa nlvoleue appellation.

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 6 août 2021

En apliicotapn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saingtaries cvneenionnt que le conetnu du présent aorccd ne jifustie pas de prévoir de sloiinpauts spécifiques aux estrepnries de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meurse où l'accord a voaitocn à s'appliquer uniformément à teuots les erinretsps de la bcranhe qelule que siot luer taille.

Article 5 - Les modalités conventionnelles de l'accord En vigueur étendu en date du 6 août 2021

5.1. ? Durée de l'accord et dtae d'application

Le présent aorccd est colcnu puor une durée indéterminée. Il prend effet au lnmdieaen de la dtae de pboualctiin de son arrêté d'extension au Jronaul officiel.

5.2. ? Nitotacioifn et validité de l'accord

La patrie la puls dniltiege des oinanrgotsias saetgriians de l'accord en nfoitie le tetxe à l'ensemble des ostigniaaonrs représentatives.

La validité des présentes dpsnitosiios est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des ogosanitainrs sicanyedls de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de la coeontvvin collective. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 jruos à coemtptr de la dtae de naoitciotfn de l'accord.

Il puet être révisé selon les cndnooitis prévues à l'article 2.3.2 de la cintenoavn cioelctvle nintoaale du bricolage. (1)

Il puet être dénoncé dnas les cndonoitis prévues par l'article 2.3.1 de la cveintonn coitlclvee du bricolage.

5.3. ? Dépôt et dndmeae d'extension

Conformément au cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé par la piarte la puls denilgtie auprs de la dcirotien générale du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les pirteas signnrteaas cinvnennoent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

(1) Le 3e alinéa de l'article 5.2 est étendu suos réserve du rsecept des doioitssinpis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 jelulit 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 août 2021

En aaiciploptn de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 viasnt à asruer la cohérence de dsevries mioiocatfdnis législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 streepmbe 2018 « puor la liberté de coishir son aievr pseiofrneosnl », il a été confié aux barhencs pnseleofisonrels la détermination d'une ltsie de cicainotfrets polsenfornileses éligibles à la rocnsveerion ou priotmon par alnctrenae (« Pro-A »).

Ces ctcoenfriiaits dienovt reestpcer les critères de ftroe maotuitn de l'activité et de rsiue d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accrod détermine les ctieiftirnoacs pfisonelonsreels éligibles à la rioeovcsnern ou pooomtirn par arcnenlate (« Pro-A ») et les modalités d'actualisation et de msie en ?uvre de ctete dernière dnas la bcranhe du bricolage.

Annexes

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Annexe 1
Liste des ctieiftirnoaris éligibles à la « Pro-A » :

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RCNP	Niveau
Agent logistique	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	22689	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	3
	Titre professionnel	Préparateur de cnodemmas en entrepôt	34860	3
	Bac pro	Logistique	1120	4
	CQPI	Agent logistique	34989	3

Responsable d'équipe/ rnsbsolepae d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien (ne) en luitgsioqe d'entreposage	36237	4
	DUT	Gestion lqgiuoiste et transport	2462	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/ tenencchinie supérieure en méthodes et eltiakitopon logistique	1901	5
	BTS	Gestion des tsparotrs et lotuisgige associée	35400	5
	Licence professionnelle	Management des psscueors lgsiteqoius (fiche nationale)	29992	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la cnihae logistique	35869	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6
	Licence professionnelle	Logistique et pigtaloe des fulx (fiche nationale)	29988	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	6
Responsable d'équipe/ rlesbspnaoe d'exploitation logistique	Titre RNCP	Responsable de pdtcoiuron tospnarrt logistique	34190	6
Responsable QSE (qualité, sécurité environnement)	Titre RNCP	Responsable qualité sécurité environnement	35433	6
Vendeur en magasin	Bac pro	Métiers de l'accueil	32049	4
	Bac pro	Métiers du coermcme et de la vente/ opoitrn A aaitmonn et gsioten de l'espace commercial	32208	4
	Titre professionnel	Vendeur (se)-conseil en magasin	13620	4
	Titre professionnel	Assistant mngaaer d'unité marchande	35233	4
	BTS	Management caoiecrmml opérationnel	34031	5
	BTS	Négociation et ditaosiaalgtin de la rleioatn client	34030	5
	BTS	BTS technico-commercial	4617	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	36141	5
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5
	Titre RNCP	Gestionnaire Aodnriaimittsn des Ventes	35663	5
	Mention complémentaire	Vendeur cniseol en ptoiruds tneuicheqs puor l'habitat	21466	4
	Titre	Conseiller sirceves en électrodomestique et multimédia	26755	4
Manager/ rlesnpoae de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5
	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	34809	5
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740	6
	Licence professionnelle	Management et geoistn des oasiagontris (fiche nationale)	30086	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	6
	Titre	Responsable menktirag et commercial	18000	6
	Titre	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre RNCP	Responsable en développement mnriktaeg et vente	35896	6
	Titre RNCP	Manager cemomcre Retail	34329	6
	DipViGrM	Diplôme SKMEA pamorgrme gdanre école	34873	7
	Titre	Expert en contrôle de geitosn et audit	34811	7
	Titre	Chef de perjot en rénovation énergétique	36026	5
Employé de commerce	CAP	CAP ? Équipier plonylveat du commerce	34947	3
	Titre RNCP	Employé plvaonleyt du cromceme et de la distribution	35010	3
	Titre professionnel	Employé de cmecorme en magasin	8812	3
Merchandiser	Titre RNCP	Décorateur Merchandiser	23872	5
Visual Merchandiser	Titre RNCP	Visual Merchandiser	35088	6
Responsable Merchandiser	Titre RNCP	Responsable Vsiual Merchandiser	34790	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web	35959	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : ciopotecn rédaction et réalisation Web (fiche nationale)	29971	6
	Titre RNCP	Concepteur digneesr graphique	31185	6

Responsable d'équipe/ robeassplne d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des opérations liqstiques internationales	14528	7
	Titre RNCP	Manager de la Slpupy chian et athcas (MS)	32227	7
	Titre RNCP	Manager atahcs et Suplpy chain	26146	7
	Titre RNCP	Manager des athacs et de la chaîne lsiuotqgie ? Splupy caihn (MS)	36391	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne lgoquistie et achats (MS)	23011	7
	Titre RNCP	Manager trspranot lqstiougie et croecmme international	35748	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	35921	7
Manager/ rpnobelosae de magasin	Master	Marketing, vente	35907	7
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	36149	7
	Titre RNCP	Manager mrietknag dtaa et cmrmocee électronique (MS)	30417	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	36371	7
	Titre RNCP	Manager mntraeikg dtaa et crcmoeme électronique (MS)	30417	7
Data Analyst/ Dtaa Miner	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École innaltnoareie des siiccens du tairntem de l'information ? spécialité génie mathématique.	8987	7
	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la siaqtitutse (fiche nationale)	29969	6
Développeur	Titre d'ingénieur	Architecte logiciel, développeur d'applications	35075	7
	Titre RNCP	Développeur flul stack	36400	6
	Titre RNCP	Développeur (euse) Flul Scatk Big Data	32123	7
Analyst Tset et validation	Licence professionnelle	Métiers de l'informatique : conception, développement et tset de logiciels	29966	6
Administrateur d'infrastructures/ systèmes et réseaux	Titre RNCP	Administrateur de réseaux uioiqteranfms et sécurité des systèmes d'information et de communication	31954	5

(1) Ctaceirnfities eecxuls de l'extension en tnat qu'elles cnennevoetirtnt aux dsniiitosops de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 jiuellt 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Annexe 2

Informations reiavtels aux ciohx pmerantett de jitfeusir les cicatiofetinrs plrnlenensofoess rteuenes puor les acniots de resoncovrein ou de primootn par arlatnecne (« Pro-A »)

Le cmoeemre de détail et la distribution, dnot le stueecr du blacgoire et de l'aménagement de la maison, snot impactés par les aeuctrs de la vtnee en l'gine (GAFA, Prue Player?) et doenivt s'adapter en ralenevt plsiuures défis aifn de reconfer luer compétitivité et préserver ansii l'emploi sur le ttoierre national. Dnas un ennnvomeneirt de puls en puls concurrentiel, les mganasis de bgroiclae le remeefnrocct des compétences de lures salariés deveint un aouvt iedapssilnbe puor preetmrte aux mgaaniss de boalgrie de s'adapter à la moiuatn de la rliaeon client.

L'étude EEDC signée le 3 octrobre 2017(1)relavite aux icapmts de la tsanitron numérique sur les eierrtesnps du cmoeemre menée par l'observatoire ptrpcsieof du cemmrcoe suos l'égide du ministère du travail, a, enrte autres, mis en egruexe trois dnmeois sur lqsulees le rrefnncemot des compétences dvineet un eneju prtiriaoire aifn d'éviter luer oonscelsecbe :

La gseiott de la roiltaen cenlit :

- ? maîtriser les nuaeuvx coeds de la raoiltn cinlet ;
- ? maîtriser les otlius numériques ;
- ? muix appréhender le cnleit en établissant une rotelian cnliet puls apprindoofe et puls personnalisée ;
- ? capetr et appréhender les nuevouax crmmsnatueeos qui découvrent l'univers du bgacolrie ;
- ? s'adapter aux nleuolves eeeixgcsn et aux évolutions des aneettts des cnliets (accueil, cosinel et rienaltnol puls poussés et personnalisés) et des moeds d'achats ;
- ? ffdieluir et piraeneonlsr le pruacros cinlet ;
- ? développer l'information et le cieosnl tcuneiqhe au cleint ;
- ? mueix coeiuqmmnr et ienargtir aevc ses communautés de clients, nmamentot à ttreavs les réseaux sociaux.

L'optimisation de la chaîne lqgsoitie :

- ? omstiepr les anvtpnoionseirems et la goisetn des fulx lieuotiqgss dnas une liuqoge de développement drulbae et de

responsabilité eenonvamnlnerte ;
? sécuriser la chaîne lusiotiqge en mniaimnsit les rueqsis naturels, sociaux, économiques ;
? ulitsier de noauveux otluis de suivirpseon et de ploiate ;
? intégrer la chaîne lsiqiotuqe dnas la riealton cnliet au naveiu des mnasgias de bricolage.

Le menaegnamt de proximité :

- ? farie évoluer le rôle d'animation des margneas puor agnpoaecmr les évolutions des orinitoangss et lrues aptitdnoas au cneamehngt ;
- ? aaedpr les moeds de mgnmeenaat et les coiotdinns de taarivl aux nuvoeells aetttnes des salariés et aux boniess des eerrenstpis ;
- ? sécuriser les puocras ploeeorinsnfs en mnasit sur la fomatoirn et en apaacngocnmt le développement des compétences des salariés.

Ce rrmnceefnoet en compétences, puor sécuriser les parurocs professionnels, est d'autant puls intrmapot que le ccoemre est un steeucr jenuue et intégrateur sur le marché du travail, fsvirnoaat l'insertion. Clea jitiuse l'acquisition de compétences de bsaee « c?ur de métier » délivrées par les pmirrees niveaux de coeinafitirtcs professionnelles.

Par ailleurs, le développement omni-canal des estrprienes nécessite un développement et un rrfecnoemnt des compétences dnas les métiers de la Data. Ces métiers penrennt une pacle ctsnoarise dnas l'analyse des données aifn d'optimiser les pouracrs uileuisartts et les ventes.

Les eerenrptiss dnioevt en ortue refcnreor l'attractivité de lures maasigns physiques, où la rcrhehcee d'expérience uniqe vécue en msigaan deeinvt un élément clé de fréquentation, et dnoc de dymnimsae économique. Ces neeluvols eenixecgs ieoamrcpntt demecirntet les activités raitelevs au merchandising.

Pour répondre à ces euejnx socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la bharcne du bocgraille a constitué sa ltsie de cfeiintaroctcs poioerlrsnfesles éligibles à la « Pro-A » à prtir de qrtaue grands failmls de métiers stratégiques dnas le ccrmeome puor leuqsls le rmeonfreect et l'acquisition de compétences nlouelevs snot nécessaires :

- ? la vtnee : employé de commerce/vendeur, cenlseiolr vente/manager d'un point de vente, rnlsboapese de magasin/animateur de réseau ;
- ? la luigotisque et la sécurité : anget logistique, préparateur de

commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique/responsable qualité sécurité enmeinevnot ;
 ? le mrcsianhnedig : Rbosslnepae Merchandiser/Visual Merchandiser/Merchandiser ;
 ? la Dtaa et les systèmes iigermnafotus : UX Designer/Data Analyst, Dtaa Miner/développeur/Analyst Tset et validation/administrateur d'infrastructures/systèmes et réseaux.

Avenant du 6 octobre 2020 relatif au contingent d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article - Préambule

Le présent avenant est clcnou pour une durée déterminée. Suos

Accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTCF ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le cmahp d'application du présent accord est ceuli de la ciontnvoen ctvollicie natioalne du bcgriloae défini à l'article 1er de ladtie convention.

Article 2 - Missions générales
 En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

La coiissomn paaitirre nnaailtoe de l'emploi et de la firoaomtn plnrnsiefelsnooe (CPNEFP) rpleimt les moniiss définies par les txees réglementaires et cnotvneionels en vigueur.

Elle a pour rôle d'étudier les bnisoes de la bnharce et, en particulier, de :

- ? piptacerir à l'étude des moneys de formation, de petrcinmenofneet et de réadaptation psoiforlenenss exnsitat pour les différents nieauxx de qafiauitlocin ;
- ? rceeechrhr avec les pivouros pclbius et les onreaignmss intéressés les muesers prerops à arseurs la plinee utilisation, l'adaptation et le développement de ces mnyoes ;
- ? formluer à cet effet teutos osetrvnoabis et prtoonsipios utiles, et netnamomt de préciser, en lsoiain avec les osmegnairs dsutapeserins de formation, les critères de qualité et d'efficacité des atincos de fioortman ;
- ? suivre, dnas le crdae des aiotbirttnus qui lui snot dévolues par la loi, la msie en ?uvre de l'accord sur la fartmooiin plneerfisolsone du 6 octbroe 2020 ;
- ? pemretrte l'information des onaaringoitss représentatives au neivau de la barhnce sur la suottain de l'emploi dnas luer rreosst posrensofienl et trraritoel ;
- ? étudier la saotiutin de l'emploi, son évolution au corus des mios précédents et son évolution prévisible, nnaemmott au rreagd des évolutions toolucehgnqies ;
- ? procéder ou fiare procéder à ttuoos études paernttemt une mileluere csacnnsnaioe des réalités de l'emploi ;
- ? vlileer à la msie en ?uvre des plotqeiuis eompli et foomtmarn définies dnas les adoccrs de la bnrcarhe ;
- ? pdernre totue décision nécessaire pour ftielairc l'accès à la fmoioartn des salariés ;

(1) L'accord-cadre de l'EDEC crecmmoe est dpilbosnie à l'adresse https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/edec_commerce_et_distribution.pdf et les études réalisées dnas le crdae de l'EDEC cmocmere snot téléchargeables à l'adresse stuniave : <https://www.loppcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/>.

réserve de l'exercice du dirot d'opposition dnas les codninitos définies par la loi, il prned eefft à copetmr de sa sitragneue jusqu'au 31 décembre 2022.
 En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les ptaeirs satarginies snteuaihot agmeenutr le nbomre d'heures du cntnegonit d'heures supplémentaires puor l'adapter à la durée légale du tirvaal qui a évolué deuipts sa fiixaton initiale. Ils seahnutirot par airleuls aménager le régime de bociantifion de ces heuers supplémentaires.

Les ptearis snigaiteras siuotahent dnnoer à cet aaeenvt un caractère tapireorme de manière à en mueersr l'impact, anvat de décider de riodruncee les diospisniots ci-après pour une durée indéterminée.

? gitnalar la pomtioron et l'information autour des métiers de la branche ;
 ? vérifier le rpesect par les ogsaienrms de formation, des chiraes des cgrhaes cnercnanot les fianomtros délivrées dnas le cdrae de CQP.

Article 3 - Missions périodiques
 En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Dans le crdae de sa mission, la csmiosiomn ptaririae nitlonaae de l'emploi et de la froamiotn plnfselooirensse (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- ? de l'évolution des diplômes et tirets définis par les itnacsens rlaneevt des ministères concernés, et ntmemaot le ministère de l'éducation nanotalie et le ministère du travail, de l'emploi et de la foomtiarn psrnilsoeoeffne ;
- ? des mnttnaos des fiormtonas en aasgneristppe (coûts contrats) ;
- ? si nécessaire, du bailn de l'ouverture ou de la ftrumreee des stcineos d'enseignement tqigoonhluuce et pssfenionroel et des siotens de fmootairn complémentaires, en crenoacttion avec l'échelon régional ;
- ? des iomnfointrés établies par l'OPCO sur les activités de fratmioon pnresoflolisene ciotnnue (contenus, objectifs, validation) menées dnas la profession.

Article 4 - Composition et modalités de fonctionnement
 En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

4.1.?Composition

Cette comoisimn est composée de la façon sanvitue :
 ? un collège « salariés » comprenant, puor cuahcne des ongaitnraoiss sidlnyaces représentatives au neaviu de la branche, un tuatiilre et un suppléant dénommés ;
 ? un collège « eeprlomuyss » cnoranmpet un nrmobe égal de représentants dénommés de la FMB.

4.2.?Fonctionnement

4.2.1.?Réunions

La csmiimon pritaiaire nailtoane de l'emploi et de la fmiaroton prinselfosfooe (CPNEFP) diot se réunir au monis duex fios par an. Le ciraedenlr de réunion est arrêté en fin d'année puor l'année clviie suivante. D'un cmumon accord etrne la présidence et la vice-présidence, les detas de réunions puorornt être elxncleoepetminent modifiées. La cissmiomon puet en ourte être convoquée par la présidence et la vice-présidence à la demdnae d'au minos toris de ses mmbrees titulaires.

Les réunions se tineent palmecinpnirot sur la même journée que les réunions de SPP, mias pvneeut avior leiu sur une ature date.

4.2.2.?Organisation des réunions

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont dotés des mêmes documents. Le titulaire et le suppléant peuvent participer ensemble aux réunions.

En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire prend part au vote.

4.2.3. Quorum

La présence ou la représentation d'au moins 2 salariés représentatives dans le collège des salariés et un minimum de deux membres présents ou représentés du collège « employeurs » est requise pour que la réunion puisse se tenir.

La présence ou la représentation d'au moins 3 salariés représentatives dans le collège des salariés et un minimum de deux membres présents ou représentés du collège « employeurs » est requise pour qu'elle donne lieu à une ou plusieurs délibérations.

Si un de ces quorums n'est pas atteint, la réunion suivante, dont la date est préalablement fixée, reprendra à nouveau le même ordre du jour sans qu'un quorum ne soit requis.

Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission ou, le cas échéant, à son suppléant de déléguer à un membre de la commission un représentant au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

4.2.4. Règle de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés selon la définition ci-dessus. Chaque collège ayant le nombre de voix correspondant au nombre de salariés élevés de personnes présentes ou représentées dans un des 2 collèges.

4.2.5. Secrétariat

La FMB assure la création du secrétariat de la commission : coordination aux réunions, comptes rendus des séances.

Article 5 - Présidence et vice-présidence En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) qui représentent respectivement chaque collège. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) sont désignés par leur collège.

À chaque renouvellement, la répartition des pots se fait alternativement et parrainement entre la FMB et les associations de salariés.

Les présidents sont en sorte que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) représentent la commission dans les activités. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

En cas d'absence simultanée du (de la) président(e) et le (la) vice-président(e), les membres présents de la commission nomment un(e) président de séance, choisi dans le collège qui a la présidence.

Les propositions sont proposées pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Article 6 - Frais de déplacements et protection des représentants

Accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement d'une section

des salariés

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les frais de déplacements des titulaires et suppléants « salariés » sont pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies pour les négociations paritaires dans le protocole de renouveau de frais du 18 mars 2010 et ses avenants. Le montant de la prise en charge des salariés partiellement de manière effective aux réunions de la CPNEFP et à ses réunions préparatoires est prévu, dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, à l'article 3 de l'accord de branche du 18 mars 2010.

Les parties conviennent que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises concernées du champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la CPNEFP bénéficient dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement et du droit de s'absenter pour participer aux réunions de cette commission.

Article 7 - Recours

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

En cas de saut de branche au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la CPNFI.

Article 8 - Durée, date d'application, dénonciation, publicité et extension

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement sous réserve de l'exercice du droit d'opposition.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les modalités prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage. (1)

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 de la convention collective nationale du bricolage.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties conviennent que le montant de la médiation dans le délai l'extension du présent accord, la fédération des métaux de la région et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent accord se substitue à l'accord sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu le 9 mai 1995 et dénoncé par lettre datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des organisations représentatives de la branche.

paritaire professionnelle

Signataires

Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CGT CSD ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la branche défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Missions
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Elle fixe les règles de prise en charge financière des formations, en cohérence avec les orientations, priorités et décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et des dispositifs cibles de branche.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et pour les entreprises de 10 à 50 salariés relevant de son champ, elle effectue toute proposition jugée utile pour la prise en charge des activités sur le plan de développement des compétences.

Elle peut assister au conseil d'administration, dans le cadre des fonds de l'alternance de meubler les métiers de la branche et de la prise en charge des activités de formation de la branche.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier qualitatif et quantitatif des actions et engagements de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Article 3 - Composition et modalités de fonctionnement
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

3.1. Composition

La section paritaire obligatoire est composée :
? d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des catégories professionnelles représentatives dans la branche ;
? d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les représentants salariés.

3.2. Fonctionnement

3.2.1. Réunions

La section paritaire obligatoire (SPP) doit se réunir au moins deux fois par an. Le calendrier de réunion est arrêté en fin d'année pour l'année civile suivante. D'un commun accord entre la présidence et la vice-présidence, les dates de réunions prononcées être éventuellement modifiées. La section peut être convoquée par la présidence et la vice-présidence à la demande de l'un des membres titulaires.

Les réunions se tiennent paritaire sur la même journée que les réunions de CPNEFP.

3.2.2. Organisation des réunions

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont dotés des mêmes documents. Le titulaire et le suppléant peuvent participer aux réunions.

En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire prend part au vote.

3.2.3. Quorum

La présence ou la représentation d'au moins 2 organisations représentatives dans le collège des salariés et un minimum de deux membres présents ou représentés du collège « employeurs » est requise pour que la réunion puisse se tenir.

La présence ou la représentation d'au moins 3 organisations représentatives dans le collège des salariés et un minimum de deux membres présents ou représentés du collège « employeurs » est requise pour qu'elle donne lieu à une ou plusieurs délibérations.

Si un de ces deux quorums n'est pas atteint, la réunion suivante, dont la date est alors fixée, comprendra à minima le même ordre du jour sans qu'un quorum ne soit requis.

Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission ou, le cas échéant, à son suppléant de donner mandat à un membre de la commission représenté au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

3.2.4. Règles de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés selon la définition ci-dessus. Chaque collège ayant le nombre de voix correspondant au nombre de salariés élevés de personnes présentes ou représentées dans un des deux collèges.

3.2.5. Secrétariat

La FMB assure la gestion du secrétariat de la commission : cancoivo aux réunions, compte rendu des séances.

3.3. Présidence et vice-présidence

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) qui représentent respectivement chaque collège. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) sont désignés par leur collège.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et praeferentialement entre la FMB et les organisations de salariés.

Les parties sont en sorte que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

En cas d'absence simultanée du (de la) président(e) et le (la) vice-président(e), les membres présents de la commission nomment un(e) président de séance, choisi dans le collège qui a la présidence.

Les compétences des réunions sont proposées pour approbation, hors de la réunion suivante.

Article 4 - Frais de déplacement et protection des représentants de salariés

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les frais de déplacements des titulaires et suppléants « salariés » sont pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies pour les négociations paritaires dans le protocole de référence de 2010 et ses avenants.

Le montant de salaire des salariés participant de manière effective aux réunions de la SPP est prévu, dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, à l'article 3 de l'accord de branche de 2010.

Les parties rappellent que les représentants des organisations représentatives de salariés, désignées par elles et mandatées aux entreprises par le champ d'application de la convention collective de bricolage, au sein de la SPP bénéficient dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement et du droit de

s'absenter pour participer aux réunions de cette commission.

Article 5 - Recours
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

En cas de soumission de bolcage au sien de la société professionnelle, cette dernière pourra être appliquée à l'arbitrage de la CPPNI.

Article 6 - Durée, date d'application, dénonciation, publicité et extension
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les dispositions du présent accord s'appliquent immédiatement sous réserve de l'exercice du droit d'opposition.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les modalités prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective du bricolage. (1)

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 de la convention collective du bricolage.

Accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Orientations générales de la branche
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les organisations syndicales et l'organisation patronale de la branche ont travaillé sur les orientations générales en matière d'emploi et de formation professionnelle et ont établi, les priorités suivantes :

- ? anticiper les évolutions technologiques, les évolutions démographiques et leurs impacts sur les métiers ;
- ? adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- ? développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ? développer la formation par la voie de l'apprentissage ;
- ? valoriser les acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- ? préparer les professionnels en insertion dans la vie professionnelle aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- ? mettre en œuvre les actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle tel que prévu dans l'accord spécifique sur l'égalité professionnelle ;
- ? faciliter l'accès à la formation aux personnes qui, après une longue absence de l'entreprise, souhaitent reprendre une activité professionnelle et aux travailleurs en situation de handicap ;
- ? mettre à disposition, de concert avec l'OPCO de la branche, sur le site internet de ce dernier, les informations nécessaires de :
 - ?? l'évolution prévisible des emplois dans la branche (ou du marché du travail) ;
 - ??? l'évolution des qualifications qui en résulte ;
 - ??? les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès ;
 - ??? accompagner les salariés dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
 - ?? favoriser la possibilité pour les demandeurs d'emploi de pouvoir se former également.

Par ailleurs, les partenaires souhaitent, à l'instar du législateur, accompagner la formation professionnelle à l'ensemble des publics :

- ? les travailleurs en situation de handicap ;
- ? les demandeurs d'emploi ;
- ? les seniors ;
- ? les jeunes ;

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires s'entendent de manière à ce que le présent accord, la Fédération des métiers de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent accord se substitue à l'accord sur la formation professionnelle conclu le 2 juillet 2012 et dénoncé par lettre datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des organisations représentatives de la branche.

- ? les bas salaires de qualification et les personnes sans qualification et les salariés éloignés de l'emploi ;
- ? les salariés soumis à la pénibilité au travail ;
- ? les salariés ne disposant pas du socle commun de connaissances et de compétences.

Les salariés conviennent qu'il appartiendrait à la CEFNPP de suivre la mise en place de ces orientations générales de formation au niveau de la branche.

Article 2 - Acteurs de la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Article 2.1 - Salariés

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les salariés s'entendent de manière à ce que, grâce à des dispositifs pédagogiques permettant de créer de véritables parcours personnalisés.

Que le salarié puisse acquérir de nouvelles compétences, suivre une formation complète, justifie faire le point, ou évaluer une compétence professionnelle, diverses possibilités s'offrent à lui, dans les conditions définies dans l'accord ci-après, dont notamment :

- ? des outils d'orientation professionnelle (entretien professionnel, bilan compétences, conseil en évolution professionnelle) ;
- ? des dispositifs de formation à la demande de l'employeur (plan de développement des compétences, dispositifs de formation et formation par apprentissage [dispositif « Pro-A »]) ;
- ? des dispositifs de formation à la demande du salarié (compte personnel de formation [CPF]), projet de formation personnelle ;
- ? des dispositifs pouvant être financés par l'employeur et/ ou le salarié (validation des acquis de l'expérience [VAE]).

En cela, le salarié choisit l'acteur central de sa propre formation, la formation de son futur employeur ou destinée à être destinée et utilisée au salarié dans le choix de sa formation ou dispositif d'orientation, est encouragée par les parties à ce présent accord.

À cette fin, les partenaires de la branche mettent à disposition des salariés sur le site de la FMB une fiche d'information suivante :

- ? les modalités de formation à l'initiative du salarié et à l'initiative de l'employeur ;
- ? les lieux où le salarié peut recevoir l'information et les aides pour l'aider à s'orienter ;
- ? le code NCAE (anciennement NAF/APE) des métiers de la branche du bricolage, nécessaire lors de la demande sur le site du CPF ;
- ? le rappel que les représentants du personnel peuvent accompagner le salarié.

Article 2.2 - L'entreprise
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

L'employeur joue un rôle primordial puisqu'il a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par la formation, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au sein de la branche, compte tenu notamment des caractéristiques du travail, au regard notamment de l'évolution des emplois métiers, des technologies et des organisations. Il participe au développement de leurs compétences.

À ce titre, la place laissée aux relations hiérarchiques dans le développement de la formation professionnelle en entreprise, en lien avec le service formation et la qualification d'entreprise, est essentielle. En effet, ils participent à l'orientation, à l'identification et à la qualification des salariés au regard du métier, du poste, de l'emploi et l'évolution du salarié, et au suivi de la mise en application de la formation en entreprise.

Article 2.3 - Institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

La mise en œuvre de la formation des salariés dans l'entreprise relève du pouvoir de l'employeur. Elle se traduit par l'adoption d'un plan de développement des compétences annuel (voire pluriannuel). Le CSE est consulté pour avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le plan de développement des compétences et notamment le bilan des plans de développement des compétences de l'année antérieure et de l'année en cours.

De manière générale, le CSE reçoit tous les documents nécessaires à la compréhension de la politique générale de formation au sein de l'entreprise. Il doit, à ce titre, recevoir les documents conformément au code du travail, avant les réunions sur la formation, lui présenter ainsi de bénéficier d'une vision globale de la formation posée en l'entreprise.

Article 2.4 - Organismes de formation
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Pour assurer le déroulement des formations, les entreprises peuvent faire appel à des organismes de formation. Les entreprises peuvent également créer leur propre organisme de formation d'entreprise, ou externe effectué par la formation externe dès lors qu'elles désignent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation.

Ces organismes fournissent la réponse au besoin par une formation adaptée.

Les organismes de formation doivent être certifiés selon la réglementation en vigueur.

Article 2.5 - La branche professionnelle
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

2.5.1. Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CNFPEP regroupe les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a notamment pour attributions principales de :
? veiller à la mise en œuvre des politiques employeurs et employées définies dans les accords de branche ;
? prendre toute décision nécessaire pour donner la possibilité d'accéder à la formation des salariés ;
? garantir la formation et l'information au profit des métiers de la branche ;
? vérifier le respect par les organismes de formation, des cahiers des charges.

Elle fait l'objet d'un accord spécifique.

2.5.2. Stipend paritaire professionnelle (SPP)

La CPNEFP a pour mission de définir les modalités d'utilisation des fonds de la formation, conformément aux orientations définies par la CPNEFP. À ce titre, elle transmet à l'OPCO les priorités de formation, ainsi que les modalités financières de prise en charge, conformément à la législation en vigueur.

Elle participe à l'information des entreprises sur la qualification financière de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des effectifs et des effectifs de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Elle fait l'objet d'un accord spécifique.

À défaut de présence d'un accord de branche ou de l'OPCO, les modalités de prise en charge des différents dispositifs de formation, se font conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 2.6 - Opérateur de compétences (OPCO)
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les fonds reçus par l'OPCO sont versés à l'OPCO de financer en tout ou partie des formations, en fonction des directives de la branche professionnelle. Au-delà de la contribution au développement de la formation professionnelle, l'OPCO assure l'ensemble des missions qui lui sont confiées par la législation en vigueur et ce, quelle que soit la décision de l'entreprise de bénéficier ou non de la formation au-delà du minimum légal. Toutefois, en cas de volontaires, des services complémentaires sont proposés par l'OPCO à ces entreprises.

Les salariés et employeurs peuvent accéder à un lien vers le site de l'OPCO désigné par la branche sur le site de la FMB, www.fmbriologie.org. L'OPCO a pour site : l'Opcommerce et son site est <https://www.lopcommerce.com/>.

Selon l'article 3 de l'accord national de l'emploi et de la formation du 11 décembre 2018 relatif à l'opérateur de compétences du commerce, il a pour missions :

- ? d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises avec les bénéficiaires des bourses de formation dans son champ d'intervention, selon les modalités de prise en charge fixés par les accords et, sur sollicitation de la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces modalités de prise en charge ;
- ? d'assurer le financement des contrats de formation et de formation, réalisés dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
- ? d'apporter un appui technique aux entreprises adhérentes qui le souhaitent pour :
 - ? la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - ? la mise en œuvre de la formation ;
 - ? le financement de la formation professionnelle et des qualifications ;
 - ? de prendre en charge les dépenses des entreprises de formation professionnelle et des bénéficiaires des bourses de formation et d'un éventuel accompagnement des entreprises, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
 - ? de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de formation et de formation ;
 - ? d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, pour permettre d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses partenaires professionnels ;
 - ? d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des données économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des modalités de fonctionnement ;
 - ? de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à domicile ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités sont adaptées de nature à faciliter l'accès ou le

développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
? de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et de mettre en œuvre des programmes d'actions de formation et de compétences interbranches, notamment pour les emplois nouveaux et les évolutions technologiques, au plus près des besoins d'emplois ;
? d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettre d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
? de renforcer tout financement complémentaire public pour la réalisation de ses missions, notamment notamment les financements de l'Union européenne, de l'État, des collectivités régionales et de Pôle emploi ;
? d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
? de consolider, notamment à fin de transversalité à France compétences, les données des observations professionnelles des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut :

? toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour reconnaître les besoins nécessaires à son action ;
? à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadre de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des métiers, techniques et professionnels initiaux, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 2.7 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs parcours professionnels, la branche ulistie les services de l'observatoire prospectif du commerce géré par l'OPCO.

L'observatoire en charge de réaliser les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher doit promouvoir de :

? connaître les métiers existants et les métiers qu'ils requièrent ;
? suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions adaptées ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
? mettre en œuvre des outils (indicateurs, enquêtes, guides de travail ?) permettant de suivre, d'anticiper et de contribuer sur les conséquences des évolutions économiques, technologiques et sociales de la profession sur les métiers.

Les services doivent garantir que les membres de la CNFPEP de la branche assurent le pilotage de l'observatoire de branche.

Article 3 - Accès à la formation

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Article 3.1 - Plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Selon l'article L. 6312-1 du code du travail, le plan de développement des compétences réunit tous les atouts de formation qui sont de la responsabilité de l'employeur et peut donc concerner les salariés présents en formation et les atouts à mettre en œuvre, le moment du départ en formation (sous réserve du respect notamment des règles de non-discrimination, de mise en œuvre des formations obligatoires, collectives des institutions représentatives du personnel ?).

Les formations du présent accord doivent également promouvoir les initiatives des salariés en matière de demande de formation notamment celles exprimées lors des entretiens

professionnels.

Le départ du salarié en formation, dans le cadre du plan de développement des compétences conduit à l'exécution d'une mission professionnelle et donc, à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la participation sociale de l'entreprise. À ce titre, il est tenu d'une obligation d'assiduité et doit respecter les conditions de mise en œuvre de l'action de formation tels que prévues par son employeur.

Pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les entreprises instaurent aux salariés (e) s la participation des formations en raison d'un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié.

Les entreprises doivent prendre en compte les déplacements des salariés dans le cadre du poste et à proximité des collaborateurs professionnels des salariés et leur obligation de peser les décisions de l'employeur.

Les entreprises doivent prendre en compte les dépenses en charge par ailleurs les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation.

Article 3.2 - Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Il est rappelé que le compte personnel de formation appartient au seul salarié et que lui seul peut décider de sa mobilisation. L'employeur ne peut en aucun cas obliger un salarié à utiliser son compte personnel pour une formation relevant du plan de développement des compétences ou des formations obligatoires pour exercer son emploi.

Les entreprises conviennent que la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue aussi par le développement des compétences dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Dans le cadre d'une convention entre le salarié et l'entreprise ou entre l'entreprise et les représentants du personnel, un accord peut intervenir lorsque l'utilisation du CPF répond également aux besoins de compétences exprimés et aux besoins de l'entreprise.

3.2.1. ? Principe

Les comptes CPF des salariés s'alimentent en fonction du temps de travail effectif au titre de l'année civile selon la réglementation en vigueur.

Les entreprises doivent garantir que le compte personnel de formation est ouvert à toute personne salariée ou de droit d'emploi, ayant déjà travaillé et étant âgée de plus de 16 ans.

Le compte personnel de formation des salariés de formation professionnelle est répertorié sur l'une des listes d'éligibilité affichées sur le site www.moncomptedactivite.gouv.fr au moment de la mise en œuvre du compte. Ces actions concernent principalement des formations de formation continue dans les conditions définies par la loi (diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle) ou des formations inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique défini à l'article L. 6113-6 du code du travail et inscrites sur le site www.certificationprofessionnelle.fr. Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou d'une certification de validation des acquis de l'expérience et de compétences par l'intermédiaire de son CPF.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un CEP (conseil en évolution professionnelle) par l'intermédiaire de l'un des opérateurs définis par la loi.

Les entreprises doivent garantir que les actions de formation effectuées dans le cadre du CPF se déroulent en tout ou partie :
? pendant le temps de travail, à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur ;
? ou hors temps de travail, à l'initiative du salarié.

Lorsque le salarié émet un souhait de formation professionnelle aux bnficiaires et aux métiers de l'entreprise, les dirigeants incitent l'employeur à favoriser la réalisation de cette action de formation en permettant au salarié de la réaliser en tout ou partie sur son temps de travail et en contribuant à son financement.

3.2.2. ? Projets de formation professionnelle

Le salarié qui bénéficie des dispositions définies par la réglementation peut bénéficier des droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de formation professionnelle. Il bénéficie d'un ponton préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels et permettre d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Les acteurs impliqués comprennent que les projets de formation professionnelle sont gérés par les conseils régionaux.

Article 4 - Outils d'orientation professionnelle En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

L'orientation professionnelle s'entend comme toute activité ayant pour objectif d'aider toute personne quel que soit son âge, et à n'importe quel moment de sa vie, à choisir son parcours professionnel, sa formation et gérer sa carrière. L'orientation les aide à définir leurs capacités, leurs qualifications, leurs intérêts et leurs ambitions.

Cette orientation professionnelle, au-delà de la qualification professionnelle, est un droit accordé à tous, et a été consacrée par le code du travail depuis la loi du 24 novembre 2009.

Ce principe repose essentiellement sur des outils tels que la volonté claire de bénéficier d'un salaire et/ou d'un emploi :

- ? le projet de formation professionnelle ;
- ? l'entretien préalable ;
- ? le bilan de compétences ;
- ? le conseil en évolution professionnelle.

Les salariés et l'employeur ? par l'intermédiaire du manager, des représentants du personnel ou encore par un conseiller externe ? à échanger sur leurs projets professionnels et évoluer de concert ou différemment.

Article 4.1 - Passeport orientation, formation et compétence En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le passeport orientation, formation et compétence est accessible pour tout salarié ou demandeur d'emploi sur son accès réservé au site internet du compte formation : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Il lui permet de faire état de ses expériences, ses compétences acquises, les formations suivies ainsi que les qualifications obtenues. Il favorise l'accès à la mobilité interne ou externe.

Les salariés de l'accord conviennent que les entreprises mettent à disposition toutes les formations qu'elles ont en leur possession aux salariés, et encouragent l'employeur à contribuer sur l'utilité d'un tel outil, son contenu et les modalités d'accompagnement du salarié dans sa rédaction.

Article 4.2 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

L'entretien préalable s'inscrit dans l'obligation générale pour tout employeur de veiller à la garantie d'accès à l'évolution professionnelle.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'objet de cet entretien individuel et privilégié visé à l'article L. 6315-1 du code du travail est d'élaborer un projet professionnel à partir d'une part, des souhaits d'évolution et des attentes du salarié, et d'autre part, des besoins de l'entreprise. Il permet de pointer le salarié en termes de compétences au regard de son poste, son emploi et son avenir.

Cet entretien comprend également des éléments suivants :
? à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
? à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux conditions de son compte que l'employeur est susceptible de financer ;
? et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien préalable ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et il est distinct des entretiens prévus par la réglementation ou réalisés dans l'entreprise.

Les acteurs impliqués recommandent un délai suffisant entre l'entretien préalable et la préparation et la réalisation de l'entretien professionnel. Un bilan de déroulement des entretiens professionnels sera fait en CEFNP 2 ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

À défaut de l'accord collectif d'entreprise prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien préalable permet un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, afin de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années :

- ? un entretien préalable tous les 2 ans, et d'apprécier s'il a :
- ? suivi au moins une action de formation ;
- ? acquis des éléments de compétence par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- ? bénéficié d'une présosolition individuelle ou professionnelle.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en matière de planification et de reporting pour la réalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Les salariés s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- ? favoriser l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en compte la formation des personnes assurant la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- ? préparer l'entretien, et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- ? réaliser l'entretien individuel dans un milieu adapté ;
- ? fournir dans un document, dont une copie est remise au salarié sur son support, les conclusions de l'entretien préalable et les engagements éventuels de l'entreprise, en insistant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations et de valider l'entretien préalable ;
- ? identifier et signaler les situations représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

La FMB repose sur son site internet le kit méthodologique réalisé par l'Opcommerce sur les entretiens professionnels à destination des salariés et des entreprises.

Article 4.3 - Bilan de compétences En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

confirmer un projet professionnel ou de formation.

Les salariés sont habilités à réaliser des bilans de compétences sans nécessairement être en lien avec l'entreprise.

Le bilan de compétences peut être proposé par l'employeur, avec l'accord du salarié, ou mis en œuvre à l'initiative du salarié.

Les salariés énoncent que le salarié peut accéder au bilan de compétence dans le cadre :
? du plan de développement des compétences (à l'initiative de l'employeur) ;
? à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétences est réalisé à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet

professionnel, le cas échéant, un pjoert de formation. Ce dcoemnut reste la propriété du salarié qui puet lebneimirt décider de le cuionuqmemr à l'employeur.

L'employeur diot irnoefmr aumnleneelnt le comité soical et économique lorsqu'il existe, sur la réalisation des binlas de compétences dnot il a connaissance, par catégorie peenliosfnoslr et par sxee sloen les cditinonos définies par la réglementation.

Article 4.4 - Conseil en évolution professionnelle En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Pour ftecailir l'accès des salariés et des deaernumds d'emploi à l'information et l'orientation professionnelle, un dsipitiosf de coesint en évolution pfsreoelolnse a été mis en pcale selon les coindntos définies par la loi. Constitué en 3 temps, ce cieonsl est une aittnrevlae au blain de compétences, en ce que sa réponse est davgatnae ciblée sur le boeism d'information, d'orientation ou d'accompagnement dnas l'accès à la fromitoan professionnelle.

Le cnsioel en évolution pnossfelioerlne puet natmmoent aegocacmpnr les salariés dnas l'élaboration de luer pjreot pfsorsenionel dnas le carde de luer copmte pesonernl de froatoimn (CPF).

Les preatis seagrintias eornungeact les epesertrnis à ineomfrr les salariés sur luer possibilité ? au-delà des réponses apportées par les sevcries rceuresoss haneiums ? de bénéficier gumrttieenat d'un cseoinl en évolution professionnelle.

Article 5 - Sécurisation des parcours professionnels En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

La sécurisation des puarrocs pnelonrfsoeis se tduriat tuot au lnog de la vie pnrfsleeeoinloe de chacun. Ainsi, une aetnttion particulière est portée dnas un pmeerir tpmes à l'acquisition d'un solce de cnoncsiansaes et de compétences nécessaires puor sécuriser son poracurs professionnel.

Au-delà de ce socle, des diiosfptiss snot créés puor acamgpoencr les perenonss dnas la sécurisation de lerus parcours, en tnat que dumendear d'emploi aevc la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), que neeullomevnt recruté aevc les catrtnos en artcalnnee ou encore en tnat que salarié déjà en ptose puor se professionnaliser, se mientnair ou évoluer dnas l'emploi par la vdaoilatl des auicqs et de l'expérience (VAE) et par les périodes de rceiosronven ou de ptoooimrn par l'alternance.

Article 5.1 - Socle des connaissances et des compétences (certification CléA) En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les ptiaers senigraatis rllapepent que le scole des cnonnsaeisacs et des compétences a été défini par décret et prévoit les csotpomneas suenativs :

- ? la cunimatcioomn en français ;
- ? l'utilisation des règles de bsae de ccaull et du rmeinsanenot mathématique ;
- ? l'utilisation des thuiaceqns ueuellss de l'information et de la coimntacmioun numérique ;
- ? l'aptitude à tavrlielr dnas le carde de règles définies d'un tivraal en équipe ;
- ? l'aptitude à tiavaellrr en aomituone et à réaliser un oijcbetf idiviundel ;
- ? la capacité d'apprendre à appndree tuot au lnog de la vie ;
- ? la maîtrise des gestes et peoutsrs et le rsecept des règles d'hygiène, de sécurité et eretenienlnvomas élémentaires.

Le scole coumnm de cosinasecnas et de compétences est aescsbicile au tirt du ctome pnesreonl de ftoiaromn ou erncoe de l'inventaire.

Il est tuefootis prévu que les brhncaes pnrineofeolsses desnipsot de la possibilité de préciser eu égard aux bsnioes du seceutr d'activité, des sarovis à acquérir au regard du sloce commun. Les preatis sgieaanrnts demandent que la CPNFEP étudie l'opportunité d'élaborer une ciacroefifitn pporre au steeucr d'activité premnettatt d'acquérir le sloce cmuomn de coissancaens et de compétences. Le législateur insère dnas le cdoe du taavril une donnée des puls

importantes, ranenpret du cdoe de l'éducation, la nécessité de pmeertre à tuot salarié d'acquérir les fneaomuadtntx tuditars en un slcoe des coenscanisans et des compétences puor poivuur asuserr son entrée dnas le cdare d'un paucros professionnalisant.

Les searntiagis egonrunceat l'OPCO à sitciloler Fracne compétences ou tuot ature finuenacr ou aiitasscoon spécialisée, puor bénéficier d'accompagnements dnas le déploiement de fainmroots cnoannect ce socle.

Article 5.2 - Alternance En vigueur étendu en date du 14 sept. 2021

Les sareiitngas rplaeenplt aux epteiensrrs luer obliaotgin de peotr le nbmore d'alternants à 5 % des efficttes tutaox puor les eetrirnpess qui y snot soumises.

5.2.1. Apprentissage

L'apprentissage conoruct aux objiectecs éducatifs de la nation. Il a puor oejbt de doner à des jneus travailleurs, anyat sfsaaiit à l'obligation scolaire, une faerotimn générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une cotiearfiictn professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un tirt à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire nnaiatol des crcfotatiineis professionnelles.

Le ctanort d'apprentissage, encadré aujourd'hui aux atcreils L. 6222-1 à L. 6226-1 du cdoe du tiaravl actuel, est un ctornat de tiavral cnoclu etnre un atenppri ou son représentant légal et un employeur. Il est conlcu puor une durée vaaint de 6 mios à 3 ans en fnotcion de la poefisorsn et des nvueiax de qtoaciiuaflin auicqs et visés. Il puet être cnlcou ernte 15 ans et 29 ans révolus, suos réserve des dérognations prévues par la loi.

L'employeur s'engage, otrue le vnmseeert d'un salaire, à arsuser à l'apprenti une fmoiatron pefnlissnroleoe complète, dispensée en crtene de ftoeamrin d'apprentis ou stocien d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à tlvieralar puor cet employeur, pdnenat la durée du contrat, et à siruve ctete formation.

Les stringeaias rpaelnplet aux erternipess qu'elles ont la possibilité si elels le sietuohnat de viaerlsor les sraieas des apprentis.

L'apprentissage représente un enjeu eensstiel dnas la création de viviers de compétences, ntmmeenat dnas les métiers en tension.

Les saeagritnis prévoient que des données chiffrées soenit teasrmsins aux paénrretas suacoix et à l'observatoire proitscep du cmermcoe par les eiteersnrps qui s'engageront sur ce point, aifn de ptemrere une mlieelure puiqlitoe de branche, axée sur des biesnos quantifiables. Les praeinaetrs prévoient que la comiconumatin de ces ifainmorntos est effectuée via les sndgaoes et enquêtes de l'observatoire pcsroipetf du coemmrce ou erocne les écoles en cas de ptnatarearis puor les données retevlais à la réussite aux examens.

- Ces données chiffrées ceoerchnnt :
- ? le norbme de formés ;
 - ? la durée des catonrts ;
 - ? la nurate des fianrtomos ;
 - ? le tpye de cieiciatrtofn visé ;
 - ? la réussite aux examens.

Dans le carde des caontrts d'apprentissage, l'employeur a l'obligation de désigner un « maître d'apprentissage », qui est dencemrtiet ronsebaslpe de la ftoomiran de l'apprenti. Le maître d'apprentissage a puor moissin de cnitbrueor à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences conseapndot à la qaiaufilicotr recherchée et au trtie ou diplôme préparés, en loisian aevc le ctner de fimorotan d'apprentis. Les pearntreias cnenneovint de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un aotut puor l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, dffsuie la ctulture de l'alternance dnas l'entreprise, et fidélise les salariés.

5.2.2. Le crtnaot de professionnalisation

Les srangiieats stieauhnot pmiorovuor une poutqliie orutvee et

retesr le puls large plsibose puor petrmete aux errpiesnets de développer l'alternance en ftonicon de lreus bsoeins réels de formation.

L'objectif du contraot de professionnalisation, régi aux atrceils L. 6325-1 et sunavits du cdoe du tvarail en vueguir actuellement, est de petrmete à lures bénéficiaires d'acquérir une qitfoiluiaican ou une ctiiofaecritn et de fivroaesr luer isoitrren ou réinsertion plnofsiesolrene dnas le crade d'un cnarott de travail.

Les fnaiomotr visées par le cnaortt de piosfstnoiearsoinaln snot les sauntevs :

- ? les diplômes ou titre ou ceaficrtit poereninfssol insirct au Répertoire nnotaail des ctiofiacnetrs psinleolreefnos (RNCP) ;
- ? les cfcaitiets de qouliifiaactn pislrefesonlone de la bhnrcae du broacigle ou le cictarefit de quciilioaatfn peirlseoonlnsfe ibrtcnhanree ;
- ? les quailiotancfs renucoens dnas les cisocafailtsins de la cnoovntien ctioclleve naalontie de branche.

Tout jnuee âgé de 16 à 25 ans révolus (29 ans puor les dmareednus d'emplois), aaynt achevé sa ftmaooinr initiale, puet la compléter par un conrtat de professionnalisation.

Le caortnt de pssliianosentoafirn est également orveut à des pculbis prioritaires, bénéficiaires :(1)
? du RSA (revenu de solidarité active) ;
? de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ;
? de l'AAH (allocation aux audltes handicapés) ;
? d'un coartnt uuiqne d'insertion (CUI) ;
? et de l'API (allocation de penrat isolé) dnas les DOM et à Saint-Barthélemy, SitratanMin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le ctrnoat de polsatoieisnsrfrn est un cnrtat de taairvl en alcnatenre cnolcu à durée déterminée ou indéterminée avec une aicotn de professionnalisation.

La durée mimlnaie de l'action de paofiosloiaietssrnn est cpsirome ernte 6 et 12 mois.

Elle puet ceepnndat être allongée jusqu'à 36 mios puor les pseennors également éligibles à un tel aelgnmlnoet en aipoitcalpn des aaitcrs L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

Par ailleurs, les pnriteraes sociaux, en apctaploiin de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, cnonniveet d'allonger la durée de l'action de piooesafnsitslnaroin jusqu'à 24 mios lqsurue la nutare de la qfulaocitain visée l'exige et ccei puor les cfelicatnrois sinatveus :
? les diplômes ou teirts pssnreeonlifos enregistrés dnas le répertoire noiaantl des cifriotteacins peeoslsfnrnolies (RNCP) ;
? les ceftriitacs de qiiciloatufn peosnlrfrelionse (CQP) de la bnachre du bcirgoale ou interbranche, dnas lelsques la brnache est praite pentrane ;
? les qnfuatcoillias rneceonus dnas les ciltciaisnsaofs de la coonveintn civiltleoe nontaalie du bricolage.

La durée des antcios de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que les eteisegnmenns généraux, prlofoineenss et tgoeichlnqoeus en porotoripn de la durée ttoale du caortnt de pnortasisiealsoonfin (de 15 à 25 % d'un CDD, ou de l'action de ptilreanioosofsfn d'un CDI) puet être portée en vrteu du présent avenant, en aplicicotan des dtinpsiois de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, à 50 % puor les qaulocafitiinis ournavt driot aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'OPCO pnred en cahrgre sur le fcmnnaieet de l'alternance les cntartos de professionnalisation. Les sigiaterans lsianest la possibilité à la scieton partriaie ploossneinlerfe de définir et de mdloeur ces pseris en charge.

Les stagnieiras ranppleet que les salariés tutraeiils du contart de psilsaaisornonfeotn perçoivent, paendnt la durée du cntoart à durée déterminée ou de l'action de pfsnoieriolaotssanin du ctorant à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure aux tuax réglementaires.

Les seagirtanis snuiatehot survie à l'occasion de la présentation du rproart de brhcane les données chiffrées sanutvies cceorannt le crtoant de pastoirifeosniaosnn :
? le nombe de formés ;

- ? la durée des cntoarts ;
- ? la ntuare des fntaionrs ;
- ? le tpye de cteiatoircfm visé ;
- ? l'obtention de la certification.

5.2.3. Tutorat

Les sgniteaiars considèrent que le développement du trtuat est de ntuare à accroître la qualité et l'efficacité des anotcis cuetodnis dnas le cdare des dptoisisifs de fritomoan professionnelle.

Is reapllnept que le teutr est désigné par l'employeur, sur la bsae du volontariat, pmari les salariés qualifiés de l'entreprise, en tnanet coptme de luer elpmoi et de luer nevaiu de qualification, qui doernt être en adéquation avec les oceifbjts retgues puor l'action de formation. Le ttueur diot jtuiefsir d'une expérience pneoslilsfnree d'au mnios 2 ans dnas une qliaoitfcaun en rparot avec l'objectif de pntiaoisselinoroafn visé.

Les eprsnieerts s'assurent que le ttuuer a un niaveu de ctslaicfoasiin supérieur au salarié en coartnt de patsnoirfoissnaeoiln ou en catnrot d'apprentissage et à tuot le moins équivalent.

En outre, la fioarotmn du tuuetr n'est légalement pas une obligation, mias les pertairnes reomacnndmt aux eprneisets de former les teutrus volontaires, neonmtmat en s'inspirant de la fmiotaron définie par les pineteaarrs suoicax au neaivu inopfreeeniorsntl et insirct à l'inventaire du RNCP.

Le teutr a puor moisn :

- ? d'accueillir, aider, ioerfnmr et acgmeocnapr le salarié dnas l'entreprise ;
- ? de cnrbtuoer à l'acquisition de connaissances, compétences et aeptidtus poefsrilnnsols ;
- ? vleur au resepect de l'emploi du tmpes du bénéficiaire ;
- ? de precitpar à l'évaluation des qontafiliaucs aeuicqss dnas le cdare du crantot de pnaonseaitisioslrn ;
- ? d'assurer la liaison entre l'organisme de fraomotin et le salarié de l'entreprise ;
- ? ppciaietrr à l'évaluation du suvii de la formation.

Pour pttemerre ces msoniis tuot en connutniat à exceerr son epolmi dnas l'entreprise, le ttueur diot desospir du tepms nécessaire au suvii de l'alternant. À cet effet, les stginiars cnoneinvnet de liimter à duex le nbrmoe de jueens siivus et encadrés par tuteur, sur les différents diftspisios existants.

Les erenttipses vloinreet à reconnaître la qualité de ttueur lros des entintees d'évaluation, lorsqu'ils existent, et des eniettenrs professionnels. Elles tnrneidnt cotmpe de la qualité de ttuuer dnas les éventuels oebtfjics fixés au salarié, et du temps nécessité par l'exercice de la miisosn tutorale.

Les éventuels benosis en fitooramn liés à l'exercice de la misoisn tlluroae snot abordés lros de l'entretien professionnel.

Les striganais lassniet ortvuee la possibilité de création d'une équipe tutrloae au sien de l'entreprise puor ptretrmee une duyqmanie et un pragate d'expériences dnas l'entreprise atouur de la gostein du tutorat.

La ftionocn tratuole et la foimarton du tuetur snot piesrs en cgrhae dnas la lmtiie des polanfds fixés par le cdoe du travail. Les sartgeians liansset le sion à la stioecn pirriaate pelnoisneofrle de la bhnarce de définir et de mdeulr ces mtanotns et durées de pirse en chagre si nécessaire.

(1) Alinéas eulcxs de l'extension en ce qu'ils cenninnovretet aux diiipostons de l'article L. 6325-1 du Cdoe du travail. (Arrêté du 1er avrl 2022 - art. 1)

Article 5.3 - Reconversion ou promotion par l'alternance (dispositif « Pro-A »)

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

La rveocirsnon ou la pomrtioon par anearcltne a puor ojbte de prtmetere au salarié de cghnear de métier ou de pfoersin ou de bénéficiier d'une potoorimn sacoile ou pnsrfsensleoioe par des antcios de ftimaorn dnas les coonidntins définies par la réglementation.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle associe des équipements généraux, pesonnières et techniques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées.

Les actions de formation sont prises en charge au titre du financement de l'alternance dans les conditions prévues par la réglementation.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconnaissance ou de la promotion par alternance. Il est déposé à un organisme agréé dans les conditions fixées par la réglementation.

Les actions de formation de renouveau ou promotion par apprentissage peuvent se dérouler en tout ou en partie en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié, soit de l'employeur après accord du salarié dans les limites telles que définies par la réglementation.

Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Le dispositif « Pro-A » fait l'objet d'un accord distinct. La liste des actions de formations éligibles sera actualisée sur le site de l'Opcommerce, <https://www.lopcommerce.com/>.

Article 5.4 - Validation des acquis et de l'expérience (VAE) *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

Les salariés reconnaissent de l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience. La VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les conditions d'attribution sont celles définies par la loi.

Il en est de même pour les conditions et modalités de prise en charge du congé pour validation des acquis de l'expérience dans les limites de durée prévues par la réglementation, c'est-à-dire prise en charge par l'employeur de l'accompagnement du salarié dans la préparation de son dossier de VAE et le passage devant le jury.

Dans ce cadre, les entreprises adhèrent à la CPFNEP les missions de :

- ? prévoir les conditions d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE ;
- ? préciser les conditions favorisant l'accès des salariés, dans une carte d'adhésion ou d'accès à la VAE.

La prise en charge financière des dépenses liées à la VAE s'effectue soit dans le cadre d'une demande de prise en charge de formation, soit dans le cadre d'une convention ou protocole par avenant ou à défaut d'autre convention et sous réserve de l'accord de l'employeur, sur le plan de développement des compétences.

Article 5.5 - Participation à un jury d'examen ou de VAE *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

La dernière ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du CSE que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

La réglementation en vigueur prévoit la prise en charge par l'OPCO des frais liés à la participation des salariés aux jurys d'examen et ceux de la VAE lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Les dépenses couvertes sont les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou cotisations facultatives et le cas échéant la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

À la date de signature de l'accord, les modalités de prise en

charge de ces frais sont associées aux salariés sur le site de l'Opcommerce.

La participation aux jurys d'examen ou de VAE n'entraîne aucune déduction de la rémunération du salarié.

Article 6 - Financement de la formation *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

Selon le code du travail, tout employeur contribue au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions prévues par ce même code.

6.1. Contribution financière des entreprises

Selon la législation en vigueur, à la date de la signature de l'accord, les entreprises s'engagent à ce que les dépenses de formation chaque année soient couvertes par le taux effectif de contribution de luer effectif.

Les entreprises s'engagent à ce qu'une équipe dédiée au plan de développement des compétences est mise à disposition de l'OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'OPCO peut percevoir en charge selon ses propres modalités les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, de transport et d'hébergement sur justification ainsi que les rémunérations des salariés en formation.

6.2. Alternance

Le financement de l'alternance est assuré par l'OPCO, sur la base de critères définis au sein de l'OPCO sur proposition de la SPP.

En outre, les entreprises incombent à l'OPCO à récupérer les fonds nécessaires auprès de leurs compétences.

La SPP émet des recommandations auprès de l'OPCO pour l'ensemble des règles de prise en charge de l'alternance, des formations et des exercices de formation du tuteur.

Article 7 - Modalités conventionnelles de l'accord *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

7.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les entreprises s'engagent à renouveler le présent accord à la demande de l'un quelconque des partenaires ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient à modifier les éléments substantiels.

Toutefois, une procédure de négociation au titre de la formation professionnelle est proposée tous les 3 ans.

7.2. Notification et validité de l'accord

La date de la prise en compte des dispositions de l'accord en matière de formation est fixée à l'ensemble des représentants.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des représentants élus des salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

7.3. Date d'application et suivi de l'accord

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, les dispositions du présent accord produiront effet à compter de sa signature. Les représentants élus de la CPFNEP le suivi de l'accord et de son application.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

7.4. Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé

par la ptaire la puls dteglinie auprès de la diretcoïn générale du travail, et au secrétariat-greffe du cseonil de prud'hommes de Paris. Les peitars saenatiirgs cvnnoneeint de procéder à la deandme d'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les peteanrirs scioux de la bcnrahe du bioraclge cnoevainnt de l'importance de la fimrtaoon pfnonsoesrleile cnonuite qui peermt :

? aux eeriptsers de rfeeocrnr luer compétitivité et luer capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de lerus métiers dnas un enieennrnvmot économique cengahant ;
? aux salariés et aux dnudreeams d'emploi, d'améliorer et d'adapter lures cnssnoecias et compétences, de ronceerfr lures qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers ;
? le maintien, le développement des compétences des salariés puor aruessr luer capacité à oppcuer un eoplmi sur le marché du travail.

La fomoiatr plinreoseofnsls diot ptrmreete de répondre aux ejeunx stratégiques de l'entreprise. Puor cela, les plnas de développement des compétences dieonvt pernrde en cptmoe les boiness en compétences des salariés reuqis par les otinetainors stratégiques présentées par l'entreprise. À cette fin, il est rappelé l'importance de :

? la ctouilatossn du CSE sur les oteitonnaires stratégiques de l'entreprise ;
? et la teune des eenrtinets pnoesesoirlnfs des salariés qui pntreetem l'expression de ces bnesois en compétences.

Dans le pleoenonrmgt de l'évolution de la réglementation en matière de fotoiamrn professionnelle, les paeareritns siuoacx seuhiotant que la bhrnce du bloragice picptraie à l'objectif nonitaal de qioatifcaliun des dumneedars d'emploi. Les piareetanrs souaix efencfuett un sivui régulier de la posrroisgen poflrsensielnoe des salariés et des dedmeuanrs d'emploi, en terems de qualification, de promotion.

Les stageariins rpeepallnt ansii luer ahmtntaect à l'objectif de qctiiauoafliin mentionné dnas le cdoe du tiraavl qui prévoit que :

« Tuot teiraulavr engagé dnas la vie atcvie ou ttuoe pnrensoe qui s'y eagnge a driot à la qiftuoialcian pelrnseonfoisle et diot pvuioor suivre, à son initiative, une fiaootmrn lui permettant, qeul que siot son statut, de pssorreegr au cruos de sa vie poesflinensroe d'au mions un nvaieu en acquérant une qftuiaiiaclon cperondrsant

Avenant n 3 du 6 octobre 2020 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CGT CSD ; CDFT services,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent ananvet a puor objet d'actualiser les modalités de ptiitpraacoin des représentants des oiroagsnnaits senlaiycds représentatives aux réunions priiareats de branche.

Le camhp d'application du présent arcoacd est cluei de la ceovitnon cloetclive niatlaone du boigacrlé défini à l'article 1er de ltdiae convention.

aux besnios de l'économie prévisibles à curot ou moyen terme :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire ntaniaol des crntcieaitfos polnnoorleefssies prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;
2° Siot rcuoenne dnas les ctinsoialiscafs d'une cnoenivton ctleicolve nlaioante de bhrnce ;
3° Siot ourrvat droit à un cearfiitct de qofactiiauln peosonfenlirsle de bhrnce ou interbranche. »

Les peateiranrs saucox sounhateit asusi relapper que tuos les salariés à tmeps peraitl dvinoet bénéficié du même accès à la fmroatoïn posslenoenrfile continue que les salariés à tpmes complet. De manière générale, les sriageatins prônent un égal accès à la foaoimtrn par la possibilité puor le salarié de demander, à tuot moment, à svirue une formation.

Un exeamn srea fiat au niveau de la bhnacre des salariés tnarallvait hemenblteuilat le dimanche.

La foramoitn prfnesiolelosne rrugepoe l'ensemble des ainctos peerntamt l'acquisition de compétences solen les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement, et l'intérêt des efefts de la ftoarimon ponrliselnese s'observent par un emeganengt réciproque des salariés et des employeurs. Le législateur a cronstuit différentes modalités d'accès à la foiotarmn :

? le paln de développement des compétences reflète l'initiative de l'employeur ;
? le cmtpoe poesrennl de ftaoormin (CPF) s'inscrit dnas une démarche en lein aevc l'entreprise s'il s'effectue sur le tpmes de travail, ou dnas une louqige plonelsnere s'il se réalise en dhroes du tpmes de travail.

L'implication de tuos les aructes de la fiootarmn gatrinat la poseigrorsn professionnelle.

En outre, les saignretias souitheant faoirevsr l'acquisition d'une qifuailaiotcn tuot au lnog de la vie pleefnnolsisroe nmtemaot grâce, au cantort de professionnalisation, au catront d'apprentissage ou ernoce à la vaitladiion des aqucis de l'expérience (VAE).

Le présent accord, dnot le chmap d'application est le même que celui de la cnovoeitnn ceotllvcie se stsuibute aux arcdocs et atvneans indiqués ci-après et dénoncés par ltrtee datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des oiasiorgnants représentatives dnas la bnrhnce :

? arcoacd du 28 décembre 1994 ;
? arcoacd du 15 décembre 1998 ;
? arcoacd du 2 décembre 2004 ;
? atnanevs du 26 jeavnir 2006 ;
? aroccd du 8 steperbme 2017.

Article 2 - Modification de l'article 4 « Prise en charge des frais »
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

I. ? L'article d est modifié cmmoe siut :
« Faris de rapes : le rmeouebrenmt est pirs en cgahre aux frias réels, dnas la ltimie de cniq fios et demie (5,5) la veular du mnmuiim grnaati en vigueur. »

II. ? L'article e est modifié comme siut :
« Firas d'hébergement : s'ils s'avèrent nécessaires et justifiés, nmaemntot si l'hébergement est prévu entre 2 réunions pireaattris de brhacne qui se succèdent l'après-midi de la nuitée et le lnimeaedn mitan (y crimpos les réunions préparatoires) et/ ou si l'horaire de la réunion iqipulme un départ du tiran ou de l'avion avant 6 hreues du maitn le juor de la réunion.

Its snot pirs en cahrgre aux frais réels, dnas la liimte de trente-et-une (31) fios la vualer du mmuniim gatrnai en vugieur (petit-déjeuner compris). Les hébergements de tpye Abnrib ou loictoan à la nuitée snot pirs en crghae dnas les mêmes litemis que l'hôtel.
»

Article 3 - Application, durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent aenanvt etrne en acappiloitn dès sa signature.

Il est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage. (1)

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 de la convention collective du bricolage.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective » les conventions et

Dénonciation par lettre du 15 décembre 2020 de la FMB d'accords et d'avenants

En vigueur en date du 27 mars 2021

Paris, le 15 décembre 2020.

Fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) dénonce les accords et avenants conclus à la fois par la professionnelle, à la CPNEFP, à la SPP, et au CQP :

? l'accord sur la dimensionnalité de l'emploi et de la formation professionnelle conclu le 9 mai 1995 ;
? l'accord sur la sécurité des salariés conclu le 2 juillet 2012 ;
? l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle ;
? l'accord du 15 décembre 1998 portant reconnaissance des activités de qualification professionnelle ;
? l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la

Accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CFDT services,

Article - Préambule

Avenant conclu pour la durée de l'état d'urgence sanitaire, avec une durée déterminée maximale de 1 an, prolongé jusqu'au 30 septembre 2021.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Avenant n 1 du 1er juillet 2021 à l'accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance

Avenant n 1 du 14 septembre 2021 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle

accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque descripteur de l'entreprise et être déposé en deux exemplaires dans un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demeurer l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPNCI bricolage, C/ O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cpnci @ fmbriolage.org). (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

faute de pouvoir être mis en œuvre de la vie dans le secteur du bâtiment moindant l'accord conclu le 28 décembre 1994 ;
? les avenants du 26 janvier 2006 portant modification de l'avenant du 2 décembre 2004 à l'accord conclu le 28 décembre 1994 ;
? l'accord du 8 septembre 2017 relatif à la formation professionnelle.

La présente dénonciation qui fait débuter le préavis de 3 mois est opérée en considération de la signature de 3 accords collectifs, signés le 6 octobre 2020 portant sur les mêmes thèmes. Cette dénonciation était d'ailleurs prévue au préambule de ces nouveaux accords.

La dénonciation a été communiquée à l'ensemble des organisations professionnelles représentatives de la branche, par courriers du 10 décembre 2020, réceptionnés entre le 11 et le 14 décembre 2020 (cf. sacs des courriers et des accusés de dépôt, de réception et de suivi).

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous faire parvenir, par retour, le récépissé de dépôt. La présente est par ailleurs communiquée au conseil de prud'hommes de Paris.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Responsable des affaires juridiques et sociales.

Afin de maintenir un dialogue social en période de confinement ou lorsque les conditions sanitaires entravent la liberté de circulation et la possibilité de se réunir physiquement dans des conditions optimales, les parties signataires de la branche du bâtiment décident, par cet accord, d'organiser le dialogue social à distance.

Le régime d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement, de régime d'urgence de droit de travail prévu par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 ou de confinement selon les dispositions qui suivent.

Les parties conviennent le caractère très dérogatoire des dispositions du présent accord qui n'a pas vocation à s'appliquer de manière pérenne, mais bien à régler des situations très exceptionnelles lorsqu'elles sont rendues nécessaires au vu de la situation.

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT Services,

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2021

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et a pour objet de compléter et de préciser l'accord initial afin d'en faciliter la lecture, notamment située à certaines réserves de son arrêté d'extension du 2 avril 2021, publié au Journal officiel du 13 avril 2021.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bicolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Article 2 - Modification de l'article 5.2.2 « Contrat de professionnalisation »
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2021

L'article 5.2.2 de l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle est remplacé par les dispositions ci-après et désormais rédigé comme suit :

« 5.2.2. ? Le contrat de professionnalisation

Les salariés souhaitant poursuivre une formation professionnelle et restructurer leur parcours peuvent être admis à bénéficier de l'alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

L'objectif du contrat de professionnalisation, régi aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail en vigueur actuellement, est de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification ou une compétence et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail.

Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont les suivantes :
? les diplômes ou titres ou certificats professionnels inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? les certificats de qualification professionnelle de la branche du bâtiment ou le certificat de qualification professionnelle du bâtiment ;
? les qualifications reconnues dans les certifications de la branche.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans révolus (29 ans pour les demandeurs d'emploi), ayant achevé sa formation initiale, peut la compléter par un contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert à des publics prioritaires, bénéficiaires : (1)
? du RSA (revenu de solidarité active) ;
? de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ;
? de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) ;
? d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
? et de l'API (allocation de parent isolé) dans les DOM et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en apprentissage conclu à durée déterminée ou indéterminée avec un contrat de professionnalisation.

La durée minimale de l'action de formation professionnelle est comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut cependant être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes également éligibles à un tel apprentissage en application des articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 6325-12 du code du travail, peuvent convenir d'allonger la durée de l'action de formation professionnelle jusqu'à 24 mois lorsque la nature de la qualification visée l'exige et ceci pour les certifications suivantes :

? les diplômes ou titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche du bâtiment ou interbranche, dans lesquels la branche est présente ;

Avenant n 1 du 14 septembre 2021 à

? les certifications professionnelles dans les certifications de la branche du bâtiment.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les engagements généraux, professionnels et thématiques en proportion de la durée totale du contrat de professionnalisation (de 15 à 25 % d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation d'un CDI) peut être portée en vertu du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail, à 50 % pour les salariés lorsqu'ils ont droit aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'OPCO prend en charge sur le financement de l'alternance les cotisations de professionnalisation. Les salariés insistent la possibilité à la société partenaire de définir et de financer ces cotisations.

Les salariés perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure aux taux réglementaires.

Les salariés peuvent bénéficier à l'occasion de la présentation du rapport de branche les données chiffrées suivantes :
? le nombre de formés ;
? la durée des contrats ;
? la nature des formations ;
? le type de certification visé ;
? l'obtention de la certification. »

(1) Alinéas exclus de l'extension en ce qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 3 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'article 5.2.2 de l'accord de branche du 6 octobre 2020. Les articles des dispositions de cet accord de branche demeurent inchangés.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 6 octobre 2020, qu'il vise à compléter, dès sa signature, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition. Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et intentionnellement d'adhésion devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les deux parties s'engagent dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2021

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective des conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque partie signataire et être déposé en deux exemplaires d'un sur support électronique. (1)

Les parties signataires conviennent de désigner l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPCNI bricolage, C/ O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cpcni@fmbrioolage.org).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la

mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) et a pour objet de compléter et de préciser l'accord initial afin d'en faciliter la lecture, notamment en ce qui concerne les réserves de son arrêté d'extension du 23 juillet 2021, publié au journal officiel du 5 août 2021.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la branche défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Modification de l'article 2.2 « Durée »
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

L'article 2.2 de l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) est remplacé par les dispositions ci-après et désormais rédigé comme suit :

« 2.2. ? Durée »

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée des atouts de reconversion ou de promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, les entreprises suivaient de la possibilité de porter cette durée jusqu'à 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté minimale de 6 mois dans l'entreprise, lorsque la durée de l'alternance visée l'exige et ceci pour les certifications suivantes :
 ? les diplômes ou titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 ? les certifications de qualification professionnelle (CQP) de la branche du secteur ou interbranche, dans lesquelles la branche est prise en compte et enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pour les parcours professionnels définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail par la loi, la durée de l'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être allongée jusqu'à 36 mois.

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Agent logistique	CQPI	Agent logistique	34989	3

Cette action vise à éviter l'obsolescence des compétences des salariés :
 ? dans le domaine de l'optimisation de la chaîne logistique, un des axes stratégiques identifiés par la branche comme étant un enjeu prioritaire ;
 ? dans la maîtrise des métiers de la logistique et de la sécurité, une des 4 grandes familles de métiers stratégiques où l'acquisition de compétences nouvelles est nécessaire, comme les métiers de métiers ayant été présentés en annexe 2 de l'accord relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion

Certification actuelle					Remplacée par la certification suivante				
Métier	Sanction	Libellé	RNCP	Niv.	Métier	Sanction	Libellé	RNCP	Niv.

La durée des atouts de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les engagements généraux, professionnels et économiques en fonction de la durée totale de l'action de reconversion ou de promotion par alternance (de 15 à 25 %) peut être portée en vertu du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail, à 50 % pour les qualifications onaruvt driot aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi qu'aux actions de VAE. »

Article 3 - Modification de l'article 3 « Les certifications concernées par le dispositif "Pro-A" »
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

L'article 3 de l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) est remplacé par les dispositions ci-après et désormais rédigé comme suit :

« Les parties au présent accord ont mandaté la CFEFNP de la branche pour établir une liste de certifications professionnelles qui figure en annexe du présent accord, ainsi que la justification de ces choix au regard des critères légaux de l'activité et de l'obsolescence des compétences.

Elles demandent à la CFEFNP de la branche pour réexaminer au moins une fois par an la liste figurant en annexe et proposer à la CPNPI la signature d'un avenant au présent accord ou d'un nouveau accord collectif de branche pour la faire évoluer si nécessaire, en fonction notamment de l'évolution des certifications et des besoins en compétences des salariés dans le cadre légal et réglementaire du dispositif Pro-A ?.

Les entreprises ont mandaté la CFEFNP de la branche pour réexaminer au moins une fois par an la liste figurant en annexe et proposer à la CPNPI la signature d'un avenant au présent accord ou d'un nouveau accord collectif de branche pour la faire évoluer si nécessaire, en fonction notamment de l'évolution des certifications et des besoins en compétences des salariés dans le cadre légal et réglementaire du dispositif Pro-A ?.

Afin de permettre une actualisation régulière de la liste en annexe 1, les parties conviennent que toute nouvelle certification enregistrée au RNCP qui se substitue à une certification mentionnée à la présente liste, sera prise en compte dans la liste sous son nouveau numéro de fiche RNCP et sous sa nouvelle appellation. »

Article 4 - Modification de l'annexe 1 « Liste des certifications éligibles à la "ProA" »
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

I. ? À l'annexe 1, il est rajouté la certification suivante, à la dernière ligne du tableau pour le métier d'agent logistique

ou de promotion par l'alternance (Pro-A) du 6 octobre 2020.

II. ? À l'annexe 1, certaines certifications figurant dans l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) sont devenues inapplicables et ont changé de numéro de fiche RNCP. Les certifications figurant ci-dessous sont ainsi actualisées selon les modifications du RNCP et sont remplacées par de nouvelles certifications selon les modalités suivantes :

Responsable QSE (qualité, sécurité environnement)	Titre	Responsable qualité sécurité environnement	16325	6	Responsable QSE (qualité, sécurité environnement)	Titre	Responsable qualité sécurité environnement	35433	6
Vendeur en magasin	Titre	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	28662	5	Vendeur en magasin	Titre	Gestionnaire Adritiistoanmn des Ventes	35663	5
Manager/ responsable de magasin	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6	Manager/ responsable de magasin	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	6
Employé de commerce	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	684	3	Employé de commerce	CAP	CAP ? Équipier polyvalent du commerce	34947	3
Employé de commerce	Titre	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	28736	3	Employé de commerce	Titre	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3
Visual merchandiser	Titre	Visual merchandiser	23651	5	Visual merchandiser	Titre	Visual merchandiser	35088	6
Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visual Merchandiser	23970	6	Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visual Merchandiser	34790	6
Développeur	Titre	Architecte logiciel, développeur d'applications	9874	7	Développeur	Titre	Architecte logiciel, développeur d'applications	35075	7

Article 5 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

Le présent ananevt est colncu puor une durée indéterminée.

En aplpiaopitn de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent aaevnnt complète de plein droit les aectrls 2.2, 3 et aexnne 1 de l'accord de bacrhne du 6 otobrcce 2020.

Les aterus dptioisosnis de cet acorcd de bnrhace dnmureet inchangées.

Il prned effet dnas les mêmes coiontndis que l'accord de brachne du 6 obrtoce 2020, qu'il vsie à compléter, le lnmideaan de la dtae de piauliotbcn de son arrêté d'extension au Jurnoal officiel.

Chaque pirate légalement habilitée à enagegr la procédure de révision et inotdasnriut une dndmaee derva l'accompagner d'un

Accord du 15 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent arccod s'applique aux eesrpnnetris cpisemors dnas le cahmp d'application géographique et pooressennifl déterminé par l'article 1er de la cnnviotoen cetlvclioe noaltniae du bricolage.

Article 2 - L'accès à l'emploi et le recrutement
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

2.1. Mixité et diversité des embauches

Les sietrainags soaihentt que les effficfes de la bchrnae

perot sur les pintos à réviser. Les dnoicssuis dervot s'engager dnas les 30 juors sivanut la dtae de la ddmancee de révision.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

Le présent avnneat est établi en vretu des dnipoistosis du cdoe du tiaavr lrtvaeies à « la négociation ccoevtlile ? les coinnvntoes et aodccrs cliltceos du tavaril » (Livre Iie de la ptiare II). Cmpote tneu de son objet, le présent avnanet ne nécessite pas de dinsoptsiios particulières puor les eiptserrnes de mnois de 50 salariés.

Il est fiat en nbmore snfuifsat d'exemplaires puor être reims à cuchane des onraiostrngais saagretiins et être déposé en duex eaxirempels dnnt un sur souprpt électronique.

Les ptiears seraitginas cnioenvennt de dnmdeear l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la cmoiosion praitaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPCNI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et assrdee mial : ccppni@fmbricolage.org).

amentigt un équilibre ernte la piortpoorn de feemms et d'hommes aisni qu'une diversité de profils.

Ils cenntatost qu'en 2020, la prat des fmeems dnas les etiffcfs est de 43 % et snetiauoht puor clea agunmeter le prnugtcoeae de salariés fmeems dnas la bancrhe et puls particulièrement augtmneer le nrmboc de feemms dnas les ecfffties des presnlones d'encadrement, atnegs de maîtrise et cadres.

Les strageniais rlaelppnet que le runecteermt diot se friae soeln des preauqtis non discriminantes, dnas le rscept de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Afin d'assurer un reteucment équilibré ertne les fmeems et les hoemms et une diversité de profils, les eerspietnrs apieourpnqt des critères otcifbjes de nmrecteuet tles que l'expérience professionnelle, les qloatuciafnis et les compétences.

Ainsi :
? les oreffs d'emploi dovneit être libellées de manière nrutee et gérées de manière non dirtscinoiarme qlues que seonit la nrutae du crnoatt de trviaal et l'emploi proposé. Acnuue meiontn précisant un critère lié au sxee ou à la suotatiin flaailme et plrlnnsoeee ne diot fierugr dnas les offres diffusées ;
? les eertnrspies mrtoentt en pcalle dnas la muesre du psoslibe des équipes de rmteueecrnt metixs ;
? au cruos des eitentnes de recrutement, les einrteperss ne dveornt pas irgontreer les ciaatdds sur la cimpsiooton de luer famille, sur luer oatrtrniien slleexue et puor les fmemes sur luer sutoaihs ou prjtees de maternité ;

? les srgiaaenets invniet les ereisnetprs à ce que les salariés chargés du reutncemert asni que les mnraages soniet sensibilisés et formés à la mixité et à la non-discrimination.

Les seainigtras cnevoninent que des acnitos de cuncitimmaoon et d'information ctunobrinet à meifiodr les représentations clveliotecs et à accélérer l'évolution des mentalités et à lettur cntroe les stéréotypes.

La bchnare recerehrcha à développer une coiatnmuciomn auprès de prteeraanis etnxrees (éducation nationale, oaregmsnis de formation, Pôle emploi?) innfmoart de la polqiitue d'égalité pesfnroelnisole menée par les etenresirps de la branche.

Cette ctimmnuoacoin arua puor but nntemoat d'attirer des cruedaidtns féminines sur les ptesos occupés en majorité par les hmeoms et des caudirtenads mcauinesls sur les potess occupés en majorité par les femmes.

L'État a mis en place un dpsoitsiif d'aide au finnmaeenct d'actions en fuaver de la mixité des eopmils qui s'appelle le « caonrtt puor la mixité des elipmos et l'égalité plernlsfnosioee etnre les fmemes et les heomms ». Il est oevurt aux einreetpss snas cntiidoon de sueil d'effectif, puor aedir au fecnnneiamt d'un paln d'actions en fuaver de l'égalité pesnrrloliefsoe ou de mureses ptamtrenet d'améliorer la mixité des emplois. Ce crtanot vsie ainsi à fasoiverr la drfcieiaotvisin des eomlps occupés par les fmeems et luer priootmon dnas l'entreprise dnas l'objectif de réduire les inégalités pslfooelsnreneis etnre les fmemes et les hommes.

Ce craotnt peut, notamment, aider au faeiecnnmt d'actions de fmiorotan et d'adaptation au poste de taravil dnas des métiers mrjaraeietnomt occupés par les hommes.

Les eeetrisnrps pvenuet se ngeienesr sur cttee adie auprès de luer dreitocn régionale de l'économie, de l'emploi, du traavil et des solidarités (DREETS).

2.2.?Mixité et diversité des ebachmues en alternance

Les rntuercemets en aaneltncre snot un lveeir frot puor farie évoluer la sturrute des eicfftefs vres dvgaatne de mixité. En effet, ils peneuvt déboucher sur un emolpi dlrabue et cireoubntr à une répartition puls équilibrée des eetfifcs etnre les fmemes et les hommes.

Ainsi, les eienteprrs prooenrtt une aonittetn particulière temporairement, et jusq'à ce que l'objectif d'équilibre siot atteint, aux carednuitads féminines, dnas le cdrae d'une étude des cutniredaads à compétences égales, puor les crnoatts en antanelrce (contrats de poiealsninosatforisn et ctnaorts en apprentissage) et s'efforceront de refncreor la présence des fmeems pmari les alternants.

Article 3 - La promotion professionnelle et le déroulement de carrière

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

3.1.?L'accès des fmemes aux psetos à responsabilité

Les snagriaiets ctesnaotnt qu'entre 2011 et 2020, la prat des femems prami les agnets de maîtrise est passée de 39 % à 42 % et de 30 % à 37 % pamri les cadres.

Il est constaté une piooersrgsn des fmeems dnas les potses à responsabilité et les siietagnas saohutint ctoeniunr à vior psrergsoer la prat des fmemes sur des petoss d'encadrement.

Plusieurs lierevs punveet être mis en plcae par les entreprises, aevc noantemmt le fiat de firae connaître en inetnre les psotes dsilienpobs et d'étudier systématiquement les ctrdauaindes inreetns sur les pestos ortevus au recrutement.

Par ailleurs, les erreientpss viellent à pernrde en compte les soaituhs d'évolution exprimés par lerus salariés lros des eteneitrsn psorneeisnolfs et à porpseor des évolutions et des mobilités inter-filières en adéquation.

3.2.?Les pelesealsrs et les mobilités inter-filières

Les snairtiegas csentnaott que le risuqe de « cnoeonlmeisnt » au

sien d'une filière puet csteonuir un frein à l'évolution psoeinlrslsfeoe des salariés.

Ils relèvent qu'en 2020 :

? 48 % des salariés fmeems ocnupect des eipolms dnas la filière « csisae » cotnre 5 % d'hommes ;
? 34 % des fmemes onpcuect des elpioms dnas la filière « vntee » crntoe 59 % d'hommes ;
? 8 % des femmes onpcuect des emloips dnas la filière « liquitsge » cortne 31 % d'hommes.

La filière « cassie » ofrfe un nbmroe de poests ptmernatet une évolution psoenflerlonsie puls faible que cueli des filières « vntee » et « lqsuitoige » notamment. Ainsi, les pagesas du setceur « csasie » vres d'autres seurtces tles que les suetrecs « vnete » ou « listqogiuie » pnoirreuat faeiosvrr dntavagae l'accession des salariés femmes à des posets puls diversifiés luer paetnretmt une évolution professionnelle.

Ainsi, aifn de ftiaacler les évolutions professionnelles, les eirsnerptes fevianrost anisi la mobilité inter-filières en communiquant, tuos les trimestres, par tuot myoen accsiblse aux salariés la litse des poests ovuerts au recrutement.

3.3.?Les etinnetres professionnels

Les sriaeaatngs reaalnplpt que la msie en ?uvre des enrteiens pnfesoonlresis et des bnials de compétences diot être de ntaure à ptermtere une évolution psrleoooinlfene fondée ecvselnmeiuxt sur les compétences, et les atediptus pefilrnnllesoeos des salariés, indépendamment de luer sxee et de luer teps de tvarail ou de tuot autre critère discriminant.

Article 4 - La formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les siertaiangs cveoniennnt que la fiomortan est un élément esseientl de la crionstocutn des prarocus psnifolenoerss et d'égalité pinnolesorlfsfee ernte les feemms et les hemmos et s'engagent à puvroimoor l'égalité d'accès à la fimorotan posnfnroilleese etnre les fmemes et les hommes.

Les erpiternses tednent à créer par la fimatoorn les cotnniidos d'une octiouapcn mxtie de tuos les emiolps etnre les fmeems et les hommes. La faimotorn est en eefft un otuil sbsulctepie de farie évoluer les fmemes vres des métiers occupés merajoitemriant par des hmemos et inversement.

4.1.?Égalité d'accès etnre les hmmeos et les femems au paln de développement des compétences

Les siignteraas constatent, d'après les données 2020 du rproat de branche, que les stiiagaers du paln de développement des compétences confiés à l'OPCO snot à 62 % des hommes et à 38 % des femmes.

Même si ces cihrfefs ne reflètent pas l'entière suiatotin des errpeitness de la bhnarce étant donné que sulees les erirsetpens de mnios de 50 salariés vreenst luer paln de développement des compétences à l'Opcommerce, les srnieiatags soehinuatt fsroiaver un melileur accès des femems aux ftomraonis du paln de développement des compétences des entreprises.

4.2.?Accès facilité à la formation

Les pritaes cvneeinnnot de rcnreeofr l'accès des fmemes à la ftmaoroin porllfiesnnsoee en mnettat en ?uvre un caietrn nbmroe de diopoisntsis vasint à leevr les éventuels fnreis à la formation, nmtnoaemt cluei du déplacement vres un cetnre de fmioaotr éloigné du leiu de travail.

Ainsi les esitepernrs punveet par eexmple développer de nuaueox mdoes d'apprentissage qui fceliitnat le déploiement et l'accès à la fotairmon des salariés dpeius luer leiu de trvaail ou luer domicile, tles que les fionamotrs en ligne, les antigesperepass hybrides, les cuors d'enseignement diffusés sur ieetrnt (MOOC), les acaipltonpis ifaeonmqtruis de juex à visée pédagogique, etc. Des foatomnirs courets et mouelaidrs puneevt assui être privilégiées puor flaiicter l'accès à la fmirtaon et répondre aux atenttes de critenas salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que puor les actonis de ftaroomin se

déroulant en dorhes des horearis de taraivl et du stie hiauebtl du travail, les esreptneris tetarnetmsnt aux salariés la parmtaioigmorn des froanionmts en rtaeescpt un délai de prévenance d'au moins qratue semaines. Ce délai puet être réduit aevc l'accord du salarié.

Il est aussi demandé aux eiprnrnetes de prndree en chrgae par avance les faits prévisibles des salariés occasionnés par le départ en fotimoran (tels que les frais de restauration, hébergement, transport, etc.).

Article 5 - L'égalité salariale En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

5.1. Principe général d'égalité de rémunération

Les sraieiatgns reanpplert le pincrpie d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du cdoe du tivaarl dnas les trmees snvuatis :

« Tuot eymlouepr assure, puor un même tvriaal ou puor un taviarl de vuaelr égale, l'égalité de rémunération etnre les feemms et les hmoems ».

L'égalité slaalirae etrne les fmmees et les hmemos cointtuse l'un des feeonmdnts de l'égalité professionnelle. La brhcane réaffirme sa volonté de vior s'appliquer tuot au lnog du paurocs prenioessnfol le pncrpie de l'égalité des rémunérations ernte les fmemes et les hoemms puor un taarivl équivalent.

« Snot considérés cmome aanyt une vulear égale, les tuaavrx qui eengxit des salariés un esnlembe crpbaomlae de cnoaacnenssis plreesseninfos consacrées par un titre, un diplôme ou une pqiatrue professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de cghrae piqysuhe ou nerveuse. » (art. L. 3221-4 du cdoe du travail).

Dans ce cadre, les sgtrianieas s'engagent à ce que le dtpioiissf conntenvoenil de cicatilosasfn et de rémunération snot cmofnore à ce ppniirce légal et ne pussie dnoc en aucun cas inurdie de dnatiisicomrn ernte les feemms et les hommes.

5.2. Garantie d'évolution salilraae au ruoetr d'un congé de maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-26 du cdoe du tariavl : « En l'absence d'accord clicetolf de brhacne ou d'entreprise déterminant des ganterais d'évolution de la rémunération des salariées peannt le congé de maternité et à la siute de ce congé au mions aussi fbloveraas que celes mentionnées dnas le présent article, cttee rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des aanoegtiintms générales anisi que de la mynenoe des aattuengonmis iuidlevdlines perçues padennt la durée de ce congé par les salariés rvleenat de la même catégorie prononfsleeslie ou, à défaut, de la myneone des aiugnoamntents iuelindelivds dnas l'entreprise. »

5.3. Réduction des écarts de rémunération

Dès lros qu'un écart myoen de rémunération ernte les fmmees et les homems est onbvejimcetet constaté, sa réduction est une priorité.

Les enitrepres de la brcnahe deionvt anlasyer luer sittouain en matière de piqurtes de rémunération aifn de déceler les éventuels écarts injustifiés entre fmemes et hommes. Une fios ctete aynsale effectuée, les eprnrsteies dnvroet prévoir un échancier puor mrette en ?uvre méthodologiquement les mrseus de rattagpae de nurate à auessrr l'effectivité de l'égalité salariale.

Il y a leiu de realpepr que puor établir un doiaingstc sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femems et les hommes, les eriptneress d'au monis 50 salariés dsoespnit nmteomnat de l'index sur les écarts de rémunération.

Conformément à l'article D. 1142-4 du cdoe du tiaarvl le neaviu de résultat onebtu et les résultats ouebnts puor chauqe intaedicur mentionné aux alirctes D. 1142-2 et D. 1142-2-1 « snot publiés annuellement, au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au ttire de l'année précédente, de manière visible et liible sur le stie inrennt de l'entreprise lorsqu'il en exsiste un. Ils snot

caulntleboss sur le stie itenrent de l'entreprise au minos jusqu'à la publication, l'année suivante, du nveiu de résultat et des résultats otunbes au trtie de l'année en cours. À défaut, ils snot portés à la csnasaiconne des salariés par tuot moyen. »

Dans le pngoolnremet de cette disposition, l'article L. 1142-9 du cdoe du tvaaril prévoit nmoetanmt que :

« Dnas les esiepnters d'au minos cauitnqge salariés, luqosre les résultats ontbeus par l'entreprise au rgerad des icriudeants mentionnés à l'article L. 1142-8 se snuteit en-deçà d'un naievu défini par décret, la négociation sur l'égalité pronselsinloefe prévue au 2° de l'article L. 2242-1 prote également sur les meeurs adéquates et pnetrtiees de ceocitorn et, le cas échéant, sur la programmation, alnelnue ou pluriannuelle, de mreuess financières de rtaaragpe salarial. En l'absence d'accord prévoyant de tlees mesures, celles-ci snot déterminées par décision de l'employeur, après ctosotnailn du comité social et économique. »

Conformément à l'article D. 1142-6 du cdoe du tiraval : « Les merseus de ctireoocn et, le cas échéant, la pagmmtarioorn de meseurs financières de raapgartrte salarial, prévues à l'article L. 1142-9, deovint être msies en ?uvre dès lros que le nvaieu de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à soixante-quinze points. Elals snot publiés sur le stie ienrnett de l'entreprise lorsqu'il en esixte un, sur la même pgae que le nveiu de résultat et les résultats mentionnés à l'article D. 1142-4, dès lros que l'accord ou la décision unilatérale est déposé dnas les cidntioos prévues à l'article D. 2231-4 du même code. Elles snot clealbusnots sur le stie ierennt de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci ontiebne un neaviu de résultat au moins égal à 75 points. En outre, l'employeur les ptroe à la ciansoanscne des salariés par tuot moyen. »

Enfin, l'article L. 2242-8 du cdoe du tarvail diosspe nometamnt qu'une pénalité « puet être appliquée, dnas des cntioindos déterminées par décret, en l'absence de pubocatiln des inomanoifrts prévues à l'article L. 1142-8 ou en l'absence de meeurs définies dnas les ctioinnods prévues à l'article L. 1142-9. »

Le ministère du taviarl a également mis en lngie sur son stie ienerntt prusliues olutis puor fliitecar le ccalul de l'index :
? un simulateur-calculateur de l'index, index-egapro.travail.gouv.fr. Il eistxe un tleabur puor les etspirnees de 50 à 250 salariés et un aarte puor les enisrrepts de puls de 250 salariés ;
? des sagets d'une demi-journée ou des auimorfooants en Inige puor les eseriepnters de 50 à 250 salariés, alcbssseice via le stie du ministère du taviarl ;
? des référénts égalité sialalrae femmes-hommes (agents de tairren des DREETS).

Chaque DTEERS diot désigner un ou plsruieus référénts chargés d'accompagner les eenseprrris de 50 à 250 salariés, à luer demande, puor mrttee en ?uvre les iecuidntars et, le cas échéant, puor adeir à définir les mreuses adéquates et peerettnins de correction. Le ministère du trivaal pibule sur son stie la liste des référénts.

Article 6 - L'articulation et la conciliation des temps de vie En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les ptearis sageinitras shnoeuiaatt fioaesvrr un équilibre ernte vie pefiosrelonnise et vie pesleornnle des salariés dnas les ogtisionaans d'entreprise.

6.1. ? Mureess en fuevar de la parentalité

La FMB réalisera un guide de la parentalité, aevc des feichs ieifavtonrms et des réponses aux qensiouts fréquemment posées par les salariés alquexelus les eeestpnrris doievt répondre. Elle présentera un pjerot de guide à la coioimssn priaitare panmtenere de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bcharne anavt difsiuofn puor avis.

Il est rappelé que les acnsbes ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ne peeuvt citousentr en acun cas un frein à l'évolution professionnelle.

a) Poroimotn des congés de parentalité

Les setriganais dednament aux erneripests de puimovror auprès du deuxième pranet les congés axleuqus il puet prétendre dnas le cdrae de la parentalité et les congés de solidarité familiale.

Il est par aiuelrls rappelé que l'article L. 1225-16 du cdoe du taairvl prévoit que le cnjonoit salarié de la fmeme ecnetnie ou la pronse salariée liée à elle par un pcate cvuil de solidarité ou vinavt minalrtmeeaat aevc elle bénéficie d'une aiosutrtoian d'absence rémunérée puor se rrdene à toirs au mmauxim des enmxaes médicaux oegoitrablis de la fmeme enceinte.

Pour les qarute atrues eemnaxs médicaux ogartelbiois de la fmeme enceinte, des aoitsoanitr d'absence non rémunérées sonret accordées à ces mêmes bénéficiaires.

Le salarié satouinhat bénéficiet de ces atiuatnooirss d'absences diot prévenir son eepyumolr dnas le délai de prévenance cpoblitmae aevc l'élaboration des pnglannis dnas son entreprise.

b) Pisre en charge du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Pendant les périodes légales de congé de paternité et d'accueil de l'enfant définies à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, le salarié bénéficiaire (conjoint salarié de la fmeme etencine ou la prense salariée liée à elle par un pcate cvuil de solidarité ou vavint maritalement) peervcra une indemnité égale aux anottpepniems qu'il airaut nomlearnemt perçus, s'il aivatt continué à travailler, déduction fatie des indemnités journalières de sécurité sociale.

En tuot état de cause, ces gantriaes ne doeivnt pas cdriunoe à veres à l'intéressé, ctmope tneu des indemnités journalières versées par la sécurité soliace à l'occasion de ce congé, un montnat supérieur à la rémunération nttee qu'il araiatt eemtvinfecet perçue s'il aivatt continué à travailler.

c) Stuiiotan de la fmeme eincente en ernptersie et des salariés eratnt dnas un purcoras de procréation médicalement assistée (PMA) ou dnos d'ovocytes

Afin d'aider les eriprsneets et les salariés à vivre ces périodes de gsesosse en entreprise, de proaurcs de procréation médicalement assistée (PMA) ou de dnos d'ovocytes, la FMB proeposra des éléments d'information et de camiomuoinctn puor qu'entreprises et salariés connasseint mieux les dtrois et ogliitoanbs de chacun pendnat ces périodes.

Il est par ailreuls rappelé que l'article L. 1225-16 du cdoe du tviaarl prévoit que le coionnjt salarié de la fmeme bénéficiant d'une accsntaise médicale à la procréation ou la pnsenroe salariée liée à elle par un ptcae civil de solidarité ou vanivt mtenilrmeaat aevc elle bénéficie d'une ataiotirosun d'absence rémunérée puor se renrde à trios au maumxim des atces médicaux nécessaires puor cqhuae potolrcoe du pucroras d'assistance médicale.

Des auoioatnsatirs d'absence non rémunérées snoert accordées à ces mêmes bénéficiaires puor quarte artues actes médicaux nécessaires puor cuqahe porloctoe du prrauocs d'assistance médicale.

Le salarié sauhiotnat bénéficiet de ces atosiraiuots d'absences diot prévenir son eompuyler dnas le délai de prévenance cpbmloitae aevc l'élaboration des pnaignlns dnas son entreprise.

d) Siuioattn peadntt les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales

Pour les salariés qui le souhaitent, il est psilsobe de mtneniair des échanges snctemirret itmorfifnas caeonnnrct la vie de l'entreprise et la piiqulotte des reusorces hmneauiis dnraut les congés liés à la parentalité. Les esireneprts pevuent en ortue mertte à dtiisoipson les iaintonomfrs diffusées à l'ensemble des salariés qui sneiareet de ntarue à fieiacltr luer reoutr de congé.

e) Dtiors aicuqs pedannt les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales

Les asenechs au trite des congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et cuex liés aux solidarités fiaelamils snot assimilées à du tvraial eifcettf au reragd de l'acquisition des dtrois à ancienneté.

f) Ruetor des salariés dnas l'emploi

L'entretien pioeonnrsfsl prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du trvaial est proposé systématiquement au salarié qui rnrpeed son activité nntemmoat à l'issue « d'un congé de maternité », « d'un congé paneratrl d'éducation », « d'un congé de pchroe aniadtt », « d'un congé d'adoption », « d'une période d'activité à tmeps ptireal au snes de l'article L. 1225-47 du cdoe du taviarl ».

Au crous de cet erietetnn snot abordés les bnoseis d'accompagnement et de frmtooin du salarié qui rpenred son activité.

Pour garniatr l'exercice de ce droit, l'employeur diot inmrofer le salarié par tuot meoy n appropié.

L'article L. 6315-1 précise eonrce qu'il « puet aiovrr lieu, à l'initiative du salarié, à une dtae antérieure à la rsrpiee de pstoe ».

En outre, conformément à l'article L. 1225-57 du cdoe du travail, le salarié qui renrpded son activité iiaintte à l'issue du congé pnaetral d'éducation ou d'une période d'activité à tmeps paetrl puor élever un eanfnt a dorit à l'entretien professionnel.

Au curos de cet entretien, l'employeur et le salarié oneaisrgnt le reotur à l'emploi du salarié ; ils déterminent les boeniss de faromoitn du salarié et enmneixat les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À la ddmeane du salarié, l'entretien puet aiovrr leiu anvat la fin du congé praeantl d'éducation.

g) Sselsoupe hrraioe puor les juros de rentrée scolaire

Les salariés qui le sihnautoet penevut scoileiltr auprès de luer elumpoeyr un hrraioe de début de ptose décalé aifn d'accompagner lrues enatnfs le juor de la rentrée scolaire.

Les erpntsierees esaoesnrirt d'y fiare droit, dnas la muresse du possible, en focntoin nnttemaot des effticfes doipnibsel premteatt ce décalage dnas les plannings.

6.2. ? Cdare de tvaaril foanrsivt la mixité des emplois a) Horaires

Il est rappelé que les enreestiprs snreot sieuucseos de reecpstr les hiearors hltibeaus de tvraial en piotsnnonait le puls suonevt les réunions dnas le cdrae de ces horaires, de rptsecer les tmeps de roeps et d'aménager en conséquence les hiearors de réunions.

b) Mobilité

S'agissant de l'organisation de la mobilité géographique, les ensreirtpes et les salariés rechercheront, dnas la mersue du possible, des sliuonots qui pennrent en ctpome les ciaeontrns fmlaeaiils des salariés et l'organisation des entreprises.

c) Psageass à tmeps complet

Par ailleurs, les sagneriitas cenotstant qu'en 2020,78 % des femems tvairelnlat à tmeps colpemt cronte 93 % des hommes. La majorité des eiompls à tmeps pterial crnneeocnt les elopmis dnas la filière « csasie ».

Afin de rfocrenere les possibilités de passer sur un eolpmi à tmeps plien ou à tmeps partiel, les erinprseets s'engagent à :
? doennr une priorité de psagase à tmeps pieln aux salariés à tmeps prateil lorsqu'un ptose à tmeps clmpeot se libère ;
? denonr une priorité de psage à tmeps petiral aux salariés à tmeps plein lorsqu'un poste à tmeps prtieal se libère ;
? fatecliir le passage de la filière « cassie » vres les aterus filières cmnpearnot danatvage d'opportunités de potses à tmeps plein ;
? de réfléchir à des possibilités de compléter le temps petiarr en « csaise » puor aintrtede un temps copmelt aevc d'autres tâches comme par exemple, la vente, le réassortiment, etc.

d) Télétravail

Les enieerrtpss ont par aelruils la possibilité de rourceir au télétravail : ce mdoe d'organisation du tvaaril puet nmmnaoett prretemte une murleleie clicnaoioin de la vie prssooienfnle et de la vie pelslonnee des salariés.

Les etserprnies dipseosnt d'un cdrae jriquidiue iepenosoeffrstnlnl

de référence avec l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Elles peuvent mettre en place le télétravail selon trois possibilités :

- ? un slipme accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen (accord oral, courriel, courrier ?) ;
- ? un accord collectif ;
- ? une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique.

Les TPE-PME peuvent notamment se faire aider dans cette démarche de mise en place par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

Article 7 - La lutte contre les harcèlements sexuel et moral, les agissements sexistes et la violence sexuelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

La prévention et la lutte contre les agissements sexistes et les harcèlements sexuel et moral dans l'entreprise sont primordiales et concernent aussi bien les hommes que les femmes qui peuvent en être victimes ou auteurs.

7.1. ? Lutte contre le harcèlement moral

Les faits de harcèlement moral du harcèlement moral dans le présent accord car cette notion est très voisine de celle de discrimination et il peut être, entre autres, la manifestation de discriminations, fondée notamment sur le sexe et être lié à des agissements sexistes.

Le code du travail prévoit en son article L. 1152-1 qu'aucun salarié ne doit subir « les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

La prévention des victimes de fait de harcèlement moral en entreprise repose sur un mécanisme en deux temps :

- ? il est d'abord demandé aux entreprises d'empêcher que ne se développent des situations et des agissements de harcèlement moral, par la prévention et la prise en compte de ce risque ;
- ? et, dans un second temps, d'organiser une réaction immédiate et appropriée de l'entreprise, qui doit notamment diligenter une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement par un salarié.

Le législateur a également mis en place, en cas de harcèlement moral, un mécanisme de médiation visant à éviter le passage à la phase contentieuse. La médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral, ou bien par l'auteur présumé de ce harcèlement. La médiation n'est possible que si tous les parties à la médiation sont d'accord pour y participer.

Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions prévues par le code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel, et aux agissements sexistes.

L'employeur doit également informer par tout moyen les salariés, les stagiaires et les personnes en formation, du contenu de l'article 222-33-2 du code pénal qui sanctionne le harcèlement moral.

7.2. ? Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail et implique tous les acteurs de l'entreprise dans leur prévention.

Les entreprises doivent aussi passer en compte la prévention et la lutte contre ces agissements lorsqu'ils émanent de clients et des fournisseurs dans l'entreprise.

La directive générale du travail a réalisé un guide intitulé « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ». Il est téléchargeable sur le site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la loi oblige à désigner un à deux référents par entreprise :

- ? un référent, élu du personnel, est désigné dans les comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises ;
- ? les entreprises de 250 salariés ou plus doivent en plus nommer un référent sur le site pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

Les entreprises doivent aussi veiller à l'existence de ces référents, notamment en assurant leurs coordonnées afin qu'ils puissent être contactés par les victimes et témoins de faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel et/ou agissements sexistes.

Il est rappelé que les entreprises doivent aussi communiquer :

- ? les coordonnées de la médecine du travail, de l'inspection du travail, du défenseur des droits ;
- ? les dispositions de l'article 222-33 du code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues) ;
- ? ainsi que les actions civiles et pénales éventuelles en matière de harcèlement sexuel.

Les entreprises doivent en outre mettre à jour le volet RPS (risques psycho-sociaux) du DEUR (document unique d'évaluation des risques) avec un focus sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 8 - Sensibilisation autour de la lutte contre les violences conjugales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les violences verbales, physiques, psychologiques, sexuelles commises sur une femme ou sur un homme, par un conjoint, concubin ou partenaire lié par le Pacs ou un ancien conjoint, concubin ou partenaire passé sous le coup de la loi.

D'après l'enquête Crade de vie et sécurité du ministère de l'Intérieur, en moyenne annuelle sur la période 2011 à 2018, 295 000 personnes âgées de 18 à 75 ans vivant en ménage ont déclaré des victimes de violences physiques, psychologiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint. Parmi celles-ci on dénombre 72 % de femmes (soit 213 000) et 28 % d'hommes.

Ces violences conjugales sont peu fréquemment suivies de plaintes, en particulier lorsqu'il s'agit d'agressions à caractère sexuel.

En 2019, au niveau France entière (y compris les collectivités d'outre-mer), les forces de sécurité ont enregistré un peu plus de 142 000 victimes de violences commises par leur partenaire (soit une hausse de 16 % sur un an), dont près de 126 000 femmes. Il s'agit majoritairement, comme en 2018, de victimes volontaires ayant entraîné ou non une incapacité totale de travail.

Ces violences ont des répercussions importantes sur la santé physique des victimes et entraînent des perturbations dans leur vie quotidienne, personnelle et professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que les entreprises de la branche évitent de passer à la lutte contre ces violences et que les victimes puissent bénéficier des services de soutien et en particulier les salariés aux différents dispositifs d'écoute et d'accompagnement mis en place par le Gouvernement.

Il s'agit de deux numéros d'écoute nationaux :

- ? le 3919, Violences Femmes Info : numéro national de référence d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des victimes de violences (toutes les violences, violences conjugales, violences sexuelles, agressions forcées, harcèlement sexuel féminin, de violence au travail), de leur accompagnement et des personnes concernées. Anonyme, accessible, gratuit depuis un poste fixe ou mobile en métropole, comme dans les départements d'outre-mer, ce numéro national garantit une écoute, une information, et, en fonction des demandes, un accompagnement adapté vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge ;
- ? le 116 006 Femmes : géré par France Femmes et ses associations. Numéro gratuit ouvert 7 jours sur 7, 365 jours par an. Il permet à toute personne qui s'estime victime d'une

intafircon (atteintes aux biens, aux personnes, aides contes de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une csarpttahoe nuteallre d'être aidée par un professionnel, en tpmes réel dnas le rspect de son anonymat.

Les erretpsnies de la bhacnre s'engagent à cenumoimqur sur l'existence de ces numéros d'écoute par tuot meoy (affichage, intranet, plaquettes, etc.).

Article 9 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

En alippatcain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgieinaatrs coinnenvnet que l'objet du présent accrod ne jitiufse pas de prévoir de sttanpulois spécifiques aux eepestirnrs de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Cet aroccd frea l'objet d'un svuii aunenl par la CPPNI sur sa msie en ?uvre effective, ntonemamt par l'examen des iurnictedas sexués définis par les parearietns sucaiox dnas le cadre du rpaopr de branche, établi par l'observatoire des métiers de la bchanre hébergé au sien de l'Opcommerce, et présentés dnas un rarpot spécifique de souliatn comparée.

Article 11 - Les modalités conventionnelles de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

11.1. ?Durée de l'accord, dtae d'application et révision

Le présent annaevt est conclu puor une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les ctinoidnos définies par la loi, il pernd effet au pimerer juor du mios qui siut la pullicbtaon de son arrêté d'extension au Jruaonl officiel.

Chaque praité légalement habilitée à eegnagr la procédure de révision et irnuatdnsoit une ddnaeme drvea l'accompagner d'un poerjt sur les pntios à réviser. Les dncuiossss dvrneot s'engager dnas les 30 juros sinuavt la dtae de la ddename de révision.

11.2. ?Notification, dépôt et dmneade d'extension

La praité la puls dglinteie des oaognsitanris sigrtniaees de l'accord nfoiie le texte à l'ensemble des oliarntgongsas représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent anaevnt srea déposé après l'observation du délai d'opposition, à la dtreiocin générale du tvaairl en un eraepmlxie oainrgil signé des parties, et en un erapeximle sur srouppt électronique. Un elaeripxme srea également communiqué au gefrfe du ciseonl de prud'hommes de Paris.

Les petrias saenritigs snot cnueevns de dmedaenr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des mnaisags de boligcrae et de l'aménagement de la mioasn (FMB) étant chargée des formalités à acpiolmcr à ctete fin.

Article - Préambule

Avenant n 2 du 14 juin 2022 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance Pro-A

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

L'égalité pronsioselnfée ernte les feemms et les hommes, la ltue crntoe les discriminations, la ltue crtone tuotes les fomres de harcèlement (sexuel, moral), les atmegensis sxseits et les vcilneoes selueelxs cnttousinet un enjeu mejuar puor les entreprises. Eells ont ccncesione que la diversité des piofrls de lerus salariés et la rshecise de leurs différents praorucs cetbrnnoit à luer développement et snot veurets de progrès.

Un pimerer acocrd de bncarhe riaelf à l'égalité penlorliofsense ertne les hmomes et les fmemes a été signé le 12 mai 2011 et a pemirs de poser les jolnas d'une dyuinqame de bacrhne sur ce sujet.

Le présent accrod s'inscrit dnas le crade de l'article L. 2241-1 du cdoe du tairval qui dopisse que les onrgiinoaatss liées par une cvnteoinon clovetice de branhce se réunissent au mnios une fios tuos les qtaure ans puor négocier sur les mreuses tnnedat à ausserr l'égalité pnleiesnrloofe etrne les fmemes et les hmmeos et sur les mseurs de rrtagatae tdeannt à remédier aux inégalités constatées asini que sur la msie à dpotsoiisin d'outils aux enetsperirs puor prévenir et aigr crnote le harcèlement sxeeul et les aensigmsts sexistes.

Les paierts srtaiegnais ont examiné les données iuses du rpaopr de brhance 2020 ainsi que l'évolution de ces chiffres deupis la srautigne du peirmer accrod de 2011.

Elles ont constaté qu'en 2020, 43 % des salariés de la branhce du brilagcoe étaient des femmes, aevc la répartition snaitvue :
? 11 % de cadres, dnot 37 % snot des femems ;
? 13 % d'agents de maîtrise, dnot 42 % snot des fmmees ;
? 76 % d'employés, dnot 43 % snot des femmes.

Ainsi, en 2020, la répartition des salariés etrne les fmmees et les hommes, solen les catégories professionnelles, est la svtuniaie :
? pmari les fmmees : 77 % snot des employées, 13 % snot des agnets de maîtrise et 10 % snot des cerdas ;
? parmi les homems : 75 % snot des employés, 13 % snot des aegnts de maîtrise et 12 % snot des cadres.

La bcnhrae cmpote 13 % de salariés à tpmes partiel, aevc 22 % des feemms qui terlaailnvt à tpmes partiel, cortne 7 % des hommes.

Un écart de sleriaas de ? 5,9 % est constaté puor les fmeems de la catégorie aengt de maîtrise et de ? 14,1 % puor les credas en 2019 alros qu'il y a une égalité sarllaaie etrne les femems et les hoemms puor la catégorie employé.

Forts de ces constats, les saanitgires du présent accord ont souhaité sicesutr une prise de cneonicse des erenesrpts sur ces problématiques liées au rcseep de pncipnie d'égalité pseoslelofnrnie entre les fmeems et les hmoems et à la lutte crntoe les discriminations.

Il a été décidé de rineter les deminaos d'actions sniutvts puor leulqess des progrès ou des évolutions peoitvsis snot rieuqs :
? l'accès à l'emploi et le remuecrntt ;
? la portmoin psrfllnieenose et le déroulement de carrière ;
? la froaotmin ;
? l'égalité saiarlale ;
? l'articulation et la caiotiiclon des tepms de vie ;
? la lutte cotrne les harcèlements seexul et moral, les aensnsemgts sietexss et la voincele suleelxe ;
? la siitbssoaeiniln atour de la lutte cotrne les vcnleois conjugales.

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CGT CSD ; CGT FCS,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent accrod est un aennvat de révision à l'accord de

brcnahe du 6 orbctoe 2020 reiatlf à la msie en ?uvre du diitspsioif de resniovercon ou de potomroin par l'alternance (Pro-A) et à son aevannt n° 1 du 14 spreemte 2021 aanyt puor objet de meiofdr et de compléter la liste des ciitoearcnfits éligibles.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le cahmp d'application du présent aeenvt est cueli de la cetnovnion clcvtleioe natnlioae du bacolirge défini à l'article 1er de ladtie convention.

I. ? À l'annexe 1, ctenreais caotrffieicnts fgniruat dnas l'accord du 6 oobcrte 2020 et dnas son aeenvt du 14 sbtrpmeee 2021 snot deveeuens iatcvines et ont, snot changé de numéro de fhcie RNCP, snot n'ont pas été remplacées.

Article 2 - Modification de l'annexe 1 « Liste des certifications éligibles à la Pro-A »

a) Les cfctiirtroeaes fuiagnrt ci-dessous snot asini actualisées sleon les mitiofcadoins et les rmtcapmeelns indiqués au RCNP et snot remplacées par de neuellvs cieittairofcns selon les modalités siunatves :

Métiers	Certifications actuelles					Remplacées par les ceiatrcfnoits suivantes			
	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau	Inactives	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau
Responsable d'équipe/ Rbeplossnae d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien (ne) en lsqguotie d'entreposage	1899	4	Inactive dpeius le 21/04/2022	Titre professionnel	Technicien (ne) en liqosgite d'entreposage	36237	4
	BTS	Transport et pasnortels logistiques	12798	5	Inactive deiups le 31/08/2020	BTS	Gestion des tsornratps et lguiqtosie associée	35400	5
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6	Inactive dipues le 22/09/2021	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chiane logistique	35869	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336	6	Inactive dieups le 7/09/2021	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	6
Vendeur en magasin	Titre professionnel	Responsable de rayon	1893	4	Inactive dpeius le 15/02/2021	Titre professionnel	Assistant mnaaegr d'unité marchande	35233	4
	Titre	Gestionnaire d'unité cioacermleme oopitn généraliste, otpoin spécialisée	23827	5	Inactive dieups le 7/09/2021	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	36141	5
Manager/ Roseplbsane de magasin	Titre RNCP	Responsable en développement mritnakeg et vente	19384	6	Inactive dpiues le 4/10/2020	Titre RNCP	Responsable en développement mritnakeg et vente	35896	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web/ Développeur web et web mobile	13595	5	Inactive deuijs le 18/12/2021	Titre RNCP	Développeur web	35959	5
Responsable d'équipe/ Rlnssabopee d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des atcahs et de la chaîne ltoiuigse ? Spulpy ciahn (MS)	26948	7	Inactive dipues le 4/10/2021	Titre RNCP	Manager des acaths et de la chaîne loqisiugte ? Splupy cahin (MS)	36391	7
	Titre RNCP	Manager transport, lsituoqgie et cceormme international	27048	7	Inactive deuijs le 8/09/2021	Titre RNCP	Manager tpararost ltoiqiuse et cecromme international	35748	7
	Master	Gestion de production, logistique, actahs (fiche nationale)	34032	7	Inactive dpeius le 31/08/2021	Master	Gestion de production, logistique, atcahs (fiche nationale)	35921	7
Manager/ Rpsnoslebae de magasin	Master	Marketing, vente	31501	7	Inactive dupies le 31/08/2021	Master	Marketing, vente	35907	7
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	11541	7	Inactive dieups le 4/10/2021	Titre RNCP	Manager du développement commercial	36149	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	30814	7	Inactive deuijs le 21/04/2022	Titre RNCP	Manager dirigeant	36371	7
	Titre RNCP	Manager mnekritag direct et crmecome électronique (MS)	21775	7	Inactive dieups le 30/01/2018	Titre RNCP	Manager metkrniag dtaa et comcerme électronique (MS)	30417	7

Développeur	Titre d'ingénieur	Architecte logiciel-développeur (euse) d'applications	9874	7	Inactive depuis le 5/08/2020	Titre d'ingénieur	Architecte logiciel, développeur d'applications	35075	7
	Titre RNCP	Développeur (euse) d'applications flul stack	28194	6	Inactive depuis le 21/04/2021	Titre RNCP	Développeur flul stack	36400	6

b) Les certifications ci-dessous sont devenues inactives

au RNCP et n'ont pas été remplacées, elles sont donc supprimées de la liste et de son annectif :

Certifications devenues inactives et non remplacées : à supprimer					
Métiers	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau	Inactive
Agent Logistique	BEP	Logistique et transport(1)	7387	3	Inactive depuis le 31/12/2021 ? Pas remplacée
Responsable d'équipe/ Responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Responsable logistique(1)	23939	6	Inactive depuis le 21/04/2022 ? Pas remplacée
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577	6	Inactive depuis le 08/02/2021 ? Pas remplacée
Vendeur en magasin	Titre	Vendeur commercial	23932	4	Inactive depuis le 21/12/2021 ? Pas remplacée
Manager/ Responsable de magasin	Titre	Responsable de la distribution	27365	6	Inactive depuis le 18/12/2021 ? Pas remplacée
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution(1)	29441	6	Inactive depuis le 21/12/2021 ? Pas remplacée
UX Designer	Titre RNCP	Concepteur de produits en design et arts graphiques : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation(1)	30719	6	Inactive depuis le 24/05/2021 ? Pas remplacée
Développeur	Titre RNCP	Lead développeur (euse) ? Lead développeur(1)	28719	7	Inactive depuis le 19/07/2020 ? Pas remplacée
Administrateur d'infrastructures/ Systèmes et réseaux	Licence professionnelle	Réseaux et télécommunications Réseaux et génie informatique(1)	7512	6	Inactive Pas remplacée

II. ? À l'annexe 1, sont ajoutées les certifications suivantes :

? à la dernière ligne du tableau, pour le métier de « Manager/ Responsable de magasin » sont ajoutées les certifications suivantes :

a) Les certifications de l'annexe 1 sont modifiées comme suit :

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Manager/ Responsable de magasin	Diplôme	Diplôme SMKEA pmmgroupe grande école	RNCP34873	7
	Titre	Expert en contrôle de gestion et audit	RNCP34811	7
	titre	Chef de projet en rénovation énergétique	RNCP36026	5

? à la dernière ligne du tableau pour le métier de Vendeur en

magasin, est ajoutée la certification suivante :

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Vendeur en magasin	Titre	Conseiller clientèle en électrodomestique et multimédia	RNCP26755	4

b) Justification de l'ajout de ces certifications

Les quatre certifications liées, pour trois d'entre elles, au métier de Manager/ Responsable de magasin et pour une, au métier de vendeur en magasin, permettent d'éviter le risque d'obsolescence des compétences des salariés :

? dans le domaine du management de proximité et dans le domaine de la gestion de la relation client, deux des trois domaines identifiés par la branche comme étant un enjeu prioritaire ;

? dans la famille des métiers de la vente, une des quatre grandes familles de métiers stratégiques où l'acquisition de compétences nouvelles est nécessaire, domaine et famille de métiers ayant été présentés en annexe 2 de l'accord relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) du 6 octobre 2020.

Par ailleurs, à l'appui des études réalisées dans le cadre de l'EDEC Commerce et de l'EDEC sur la transition écologique du commerce et de l'État, les professionnels

anticipent les besoins en compétences des salariés à la lumière de l'évolution des activités des entreprises en matière de rénovation énergétique de l'habitat et en particulier en réparation des alvéoles avec le développement de l'économie circulaire.

Un état des lieux sur les compétences apportées par les deux certifications RNCP26755 et RNCP36026 est joint à la demande de dépôt.

(1) Les certifications suivantes sont exclues de l'extension en tant qu'elles n'ont pas été prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- BEP Logistique et transport RNCP 7387 ;
- Responsable logistique RNCP 23939 ;
- Responsable de centre de profit en distribution RNCP 29441 ;
- Concepteur de produits en design et arts graphiques : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation RNCP 30719 ;
- Lead développeur (euse) - Lead développeur RNCP 28719 ;
- Licence Professionnelle - réseaux et télécommunications

Article 5 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'annexe 1 de l'accord de branche du 6 octobre 2020 et de son avenant du 14 septembre 2021.

Les parties signataires de cet accord de branche demeurant inchangées.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 6 octobre 2020, qu'il visait à compléter, le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant du 20 juillet 2022 à l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, ayant pour objet de modifier les dispositions relatives à la réduction de l'autonomie de travail pour les salariés au titre II de l'article 3 du titre II.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la boulangerie défini à l'article 1er de la dite convention.

Article 2 - Modification du titre II « Dispositions générales », à l'article 3 « Modalités de la réduction de la durée du temps de travail applicables au personnel d'encadrement », au II « Cadres » dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés, au 2° « Durée du travail », au b
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

L'article 3. II. 2. b du titre II est désormais rédigé comme suit :

« b) La convention de travail en jours

? Jours de travail et de repos

La convention peut également être établie en nombre de jours, chaque fois que la nature des fonctions, des responsabilités ou le degré d'autonomie le justifient. Les salariés concernés sont ceux 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 de du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. (1)

La convention de travail en jours a pour objet d'une clause particulière écrite incluse ou annexée au contrat de travail. (2)

Ce nombre ne peut dépasser 215 jours par an, journée de solidarité non incluse. L'organisation devra privilégier une répartition du temps de travail sur 5 jours.

L'année de référence se définit par l'année civile, facile ou toute

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et admettra une demande devant l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les salariés devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective des conventions et accords collectifs du travail » (Livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les salariés de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque des signataires saateingrs et être déposé en deux exemplaires dans un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPNCI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

artue période de 12 mois suivant de repère à l'annualisation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, c'est l'année civile du calendrier, du 1er janvier au 31 décembre.

Les dates des journées de repos (issus du forfait jours ou JRTT, jours de réduction du temps de travail) seront fixées à l'initiative du salarié sur l'année de référence, telle que définie ci-dessus.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément au prorata de la période de paye correspondante.

Il est précisé que les salariés qui, dans le cadre d'une permanence, assurent l'ouverture ou la fermeture d'un magasin, peuvent, une fois leur permanence effectuée, terminer ou commencer leur journée de travail à l'horaire qui leur convient, dans le respect de l'autonomie dont ils disposent pour organiser leur temps de travail en rapport avec leur charge de travail et le bon fonctionnement du service.

? Contrôle et suivi

Le décompte des jours travaillés et des heures de repos sera effectué pour chaque salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infaillible.

L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens (11 heures entre deux journées de travail sauf dérogation oubtete dans les conditions légales ou conventionnelles) et hebdomadaires (24 heures de repos consécutives par semaine aeeululqxs s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien).

L'employeur veille au respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires du salarié en l'interrogeant régulièrement sur l'effectivité de ces temps de repos.

Le suivi de l'organisation du travail par chaque supérieur hiérarchique permettra également, le cas échéant, de veiller et réagir immédiatement aux éventuelles surcharges de travail, et au respect des durées malmenées de repos.

L'employeur veille à une bonne répartition du travail dans les temps. En particulier, il sera garanti aux salariés deux jours de repos par semaine, qui seront pris par journée entière ou par demi-journée avec l'équivalence d'une journée complète dans les conditions de l'article 6.4.1 de la convention collective.

Un entretien individuel doit être organisé avec les salariés pour leur faire connaître les modalités de travail et leur surcharge de travail qui doit être raisonnable, ses temps de repos, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité personnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sur sa rémunération.

Le but d'un tel entretien est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours travaillés. Il sera vérifié, à l'occasion de ce bilan de suivi, le respect du repos journalier de 11 heures

consécutives. À défaut, et sans préjudice des obligations de l'employeur en matière d'organisation de la prévention des risques professionnels, il sera expressément rappelé au salarié, que référer immédiatement à la direction tout excès constaté de sa charge de travail par rapport à celle-ci de modifier l'organisation du travail et mettre fin à toute situation de surcharge au regard de ce que la réglementation de 11 heures consécutives.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés doivent et peuvent solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur hiérarchie sur leur charge de travail, en cas de surcharge accrue ou prévisible. Cet entretien est organisé dans les meilleurs délais suivant la demande et dans la mesure du possible sous 15 jours.

Chaque cadre s'attendra d'une coté d'urgence de faire face en jours, alerte, à tout moment, la direction de toute organisation de travail le tenant dans l'impossibilité de respecter les règles de travail de 11 heures consécutives ainsi que le principe de l'équilibre d'une durée maximale de 35 heures ou plus conformément aux impératifs de santé et de sécurité.

L'outil de suivi mentionné précédemment permet de déclencher l'alerte.

L'employeur transmettra une fois par an au CSE, s'il existe, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Devront être prises, à l'issue de chaque entretien ou en cas d'alerte de la part du salarié, les mesures correctives éventuellement nécessaires pour mettre fin à la surcharge de travail, ou modifier l'organisation ou toute mesure permettant le respect effectif des repos, d'assurer une charge de travail raisonnable, de limiter les amplitudes, et d'articuler vie personnelle et professionnelle. Ces mesures correctives doivent être prises dans les meilleurs délais.

? Droit à la déconnexion

Au regard de l'évolution des méthodes de travail, la direction garantit la bonne utilisation des outils numériques utilisés à des fins professionnelles, tout en préservant la santé au travail.

Dans ce cadre, le respect de la vie personnelle et le droit à la déconnexion sont considérés comme fondamentaux. Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable, sur une période de repos continue non interrompue pour des motifs liés à l'exécution du travail.

Ce droit assure ainsi la possibilité de se connecter pour utiliser des outils numériques utilisés de manière professionnelle (téléphone, intranet, messagerie professionnelle, etc.).

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale, la limitation des contacts professionnels, notamment pendant une période de repos de 11 heures, sera organisée sans exception motivée par l'urgence ou l'impossibilité de communication à un autre moment pour une situation donnée. Il sera notamment demandé aux salariés de ne pas solliciter d'autres salariés via les outils de communication en dehors de cette période horaire, sans exception d'urgence (comme par exemple, une situation de crise, un incendie, une catastrophe naturelle, les cas de force majeure, etc.) ou d'impossibilité de communication à un autre moment pour une situation donnée.

Ainsi, de façon à prévenir l'usage de la messagerie professionnelle, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant la période de 11 heures définie ci-dessus et les périodes de congés et de repos ou de communication du contrat

de travail, sans situation d'urgence (telle qu'indiqué ci-dessus) ou impossibilité de communication à un autre moment pour une situation donnée.

Il est rappelé qu'un salarié qui ne répondrait pas aux sollicitations personnelles pendant son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte identifiée, ne pourra pas être sanctionné.

Le droit à la déconnexion passe également par une bonne gestion de la connexion et de la déconnexion pendant le temps de travail.

(1) Le 1er alinéa de la mention « Jours de travail et de repos » est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés concernés de conclure une convention individuelle de travail en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code.

(2) Le 2e alinéa de la mention « Jours de travail et de repos » est étendu sous réserve qu'en application du 5° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise ou un protocole d'accord de branche précise les caractéristiques particulières des caractéristiques individuelles de travail annuel en jours, qui doivent notamment fixer le nombre de jours concernés par le forfait.

Article 3 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent accord complète de plein droit l'accord de branche du 23 juin 2000.

Les parties signataires de cet accord de branche demeureront inchangées.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter du jour de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et irait ensuite dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un protocole de travail à réviser. Les parties signataires s'engagent dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations représentatives et être déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (Secrétariat CNPCI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : ccppni@fmbricolage.org).

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

1.1. Entreprises concernées

Accord du 8 décembre 2023 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnelle déterminé par l'article 1er de la convention collective nationale du bricolage.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, sauf en ce qui concerne les obligations relatives à l'obligation de taux d'emploi qui ne concernent pas les entreprises de moins de 20 salariés.

Les entreprises n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

1.2. Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles « C'est un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison de l'altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont considérablement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

Indépendamment de cette définition, le code du travail crée une catégorie particulière d'emploi pour les personnes de 20 salariés et plus. Les bénéficiaires de cette catégorie d'emploi, listés à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont :

- « les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection civile des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte de mobilité inclusion ?
- l'invalidité ? définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

Article 2 - Rôle des différents acteurs au sein des entreprises de la branche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La direction d'entreprise à travers la direction des ressources humaines et de l'encadrement en général, a un rôle majeur dans l'impulsion et la conduite d'une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est également rappelé le rôle, au sein des entreprises de la branche :

- des représentants sociaux au sein des entreprises représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés (et consultés pour le CSE), sur la politique d'insertion de l'entreprise et en participant sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail ;
- du service de la médecine du travail qui est une source de compétences en matière d'adaptation de conditions de travail ou de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu professionnel de salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

D'après l'Agefiph, le rôle de référent doit s'articuler autour de quatre fonctions principales :

- être un « relais de confiance » qui informe, oriente et accompagne les personnes en situation de handicap ;
- servir d'interface entre les différents acteurs concernés, internes comme externes ;
- être un « porteur » amené à diriger des actions, des projets, voire une politique d'insertion ;
- coordonner un « dispositif » de l'emploi des personnes handicapées.

Depuis le 31 mars 2022, le référent peut, si un salarié en fait la demande, participer au rendez-vous de liaison et aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail suite à une visite de mi-carrière.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la direction, le CSE et/ou la CSSCT portent une attention particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Il est rappelé aux entreprises s'adressant aux obligeants de négocier, que celles-ci doivent, en vertu de l'article L. 2242-13 du code du travail, engager tous les ans une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette négociation doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la profession professionnelle, et sur les conditions d'emploi ainsi que la mise en place d'actions de soutien à l'insertion ou à l'entretien de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Elle doit s'effectuer sur la base d'un rapport établi et présenté aux instances représentatives du personnel par l'employeur exposant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (il s'agit notamment de la question de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi).

Il est rappelé que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'elle emploie.

Article 3 - Sensibilisation et communication
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les entreprises sauront reconnaître que l'information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et améliorer des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Des actions en matière de communication peuvent modifier profondément les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi créer un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de responsabilité sociale de la qualité de salarié handicapé.

Un des événements les plus connus sur le thème du handicap est la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). La semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap est organisée chaque année en novembre. Cet événement connaît un succès grandissant et beaucoup d'entreprises de la branche participent et organisent des événements à leurs niveaux à cette occasion.

Par ailleurs, faire connaître son statut de personne en situation de handicap relève de la liberté individuelle de chaque salarié et ne doit pas être vécu comme un risque pour le salarié mais au contraire comme une démarche connue et reconnue dans l'entreprise.

Les entreprises sauront également que la prise en compte du handicap doit être intégrée à l'ensemble des actions menées par la branche. Les actions visées au présent accord doivent ainsi permettre d'impulser un « réflexe d'insertion » des entreprises sauront dans l'ensemble des sujets de négociation collective.

La FMB s'engage à créer une rubrique sur le handicap sur son site internet, accessible à tous, pour aider les personnes à mettre en œuvre des actions d'insertion, de mise à disposition de l'emploi. L'objectif est de sensibiliser et d'informer le public général sur ce sujet et d'outiller les entreprises. La FMB pourra notamment réaliser les actions de communication mises en place par les établissements pendant la semaine du handicap.

Par ailleurs, la branche rappelle que les frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la spécialisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Article 4 - L'accès à l'emploi et le recrutement
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

4.1. Recrutement et accueil

Les salariés du présent accord rappellent que tout employeur doit s'appuyer sur les compétences personnelles de la personne. Nul ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature ou la forme.

Les employeurs de la branche s'engagent à ce que leurs processus de recrutement permettent l'emploi des salariés en situation de handicap. Pour ce faire, les employeurs sauront de la branche attendre des attentes :

? qu'elles identifient dans leurs offres d'emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et à préciser le cas échéant que les lieux de travail sont adaptés ;
? qu'elles identifient les besoins et moyens de recrutement, notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein du réseau des acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap ;
? qu'elles favorisent le recours à l'alternance comme vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap.

Elles sont invitées par ailleurs à participer à des salons de recrutement spécialisés, à des forums, etc.

Les employeurs prêtent une attention particulière à l'accueil des salariés en situation de handicap :
? en veillant à ce que leur processus d'intégration des nouveaux collaborateurs soit bien adapté à ces salariés ;
? en mettant à disposition des salariés en situation de handicap des informations sur les différents dispositifs d'aides existants auxquelles ils ont droit.

Les employeurs peuvent aussi se saisir du CDD Tremplin. Le CDD Tremplin est un dispositif d'accompagnement individualisé renforcé ouvert à des EA vitales qui souhaitent embaucher des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un contrat de quatre à vingt-quatre mois (hors cas de dérogations prévues par la loi).

D'autres dispositifs, déjà utilisés par les entreprises, sont aussi ouverts aux personnes en situation de handicap : les PEOC et POEI, préparation opérationnelle à l'emploi collective et individuelle, en partenariat avec le poste de travail, sont des outils de formation permettant à des personnes de développer les compétences requises pour occuper des emplois non qualifiés à des postes identifiés par une branche professionnelle ou par un opérateur de compétences (OPCO). Les employeurs qui recrutent peuvent se rapprocher de leur OPCO (L'Opcommerce pour celles de la branche du bricolage) ou de leur OPCO afin de voir si certains de ces dispositifs en cours sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

4.2. Découverte de l'entreprise, stage

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises peuvent développer des partenariats avec des établissements spécialisés, des associations ou des écoles et universités.

Ces partenariats peuvent notamment sur :
? la découverte de l'entreprise (stage « pour les découvertes » ou « période d'observation » d'élèves handicapés de moins de 16 ans

en lycée et collège) ;

? l'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, stages organisés par l'AGEFIPH « Apupi projet », etc.) ;

? la présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

4.3. Alternance

Les entreprises viennent à développer une politique favorisant l'accès des personnes en situation de handicap aux différents dispositifs de formation qualifiants et certifiants, notamment par le biais de l'alternance.

Au démarrage du contrat d'alternance, des objectifs pédagogiques réalistes et réalisables sont fixés en lien avec le contrat de formation.

Par ailleurs, pour faciliter la formation du jeune travailleur handicapé, les règles du contrat d'apprentissage sont aménagées comme la durée du contrat, le temps de travail, le déroulement de la formation ou encore la limite d'âge.

4.4. Développement de partenariats avec les entreprises adaptées (EA)

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises du milieu ordinaire, soumises aux dispositions du code du travail, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi leurs effectifs. La France compte environ 800 entreprises adaptées qui emploient aujourd'hui plus de 40 000 salariés.

L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

L'entreprise adaptée est une entreprise qui a pour les personnes handicapées de s'engager sur le terrain de l'emploi des personnes handicapées. Des actions de sensibilisation au recrutement de travailleurs handicapés, les modalités de partenariat sont diverses et complémentaires. Les dépenses réalisées avec les entreprises adaptées, peuvent être déduites par l'entreprise du montant de sa contribution annuelle.(1)

*(1) Le premier alinéa du point 4.4 est étendu sous réserve du respect du 2^e alinéa de l'article D. 5212-22 du code du travail, lequel prévoit une limite de 50 % ou 75 % du montant de la contribution attachée à la déduction des dépenses réalisées avec l'entreprise adaptée/protégée.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)*

Article 5 - Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les entreprises de la branche mettent en place les conditions permettant de faciliter aux personnes en situation de handicap le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.

5.1. Accessibilité des lieux et aménagement des postes de travail

Conformément à l'article R. 4225-6 du code du travail, les travailleurs handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sociaux et aux locaux de restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement. Les postes de travail ainsi que les locaux de sécurité qui les concernent doivent être aménagés si leur aménagement l'exige.

Par ailleurs, selon l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnes handicapées, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les entreprises et/ou le référent handicap doivent identifier le cas échéant l'expertise et les besoins du médecin du travail, d'ergonomes ou de l'association de proches du salarié de l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) pour bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de la part de ces organismes.

L'entreprise examine, en liaison avec le salarié en situation de handicap et avec, le cas échéant, le médecin du travail, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel?) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

5.1.2. Télétravail

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, lorsqu'une demande de télétravail est effectuée par un travailleur handicapé, l'employeur ne peut la refuser que s'il peut la justifier. La réponse de l'employeur est écrite. Par ailleurs, lorsqu'un accord collectif sur le télétravail est négocié ou une charte est établie par l'employeur, une clause doit prévoir les modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail.

5.1.3. Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Les entreprises peuvent avoir recours au contrat de rééducation professionnelle destiné aux personnes qui, déclarées incapables ou en situation d'invalidité, ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi, du fait d'un handicap ou non.

L'objectif de ce contrat est de permettre de se réaccoutumer à l'exercice ou d'exercer un nouveau métier. Ce contrat est conclu, pour une durée déterminée, entre l'employeur, le salarié et la sécurité sociale. L'initiative de ce contrat revient au salarié ou au médecin du travail.

5.2. Aide à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou au rattachement de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des justificatifs afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dossier auprès de la mission départementale des personnes handicapées [MDPH]) d'une ascension rémunérée d'une journée par an pouvant également être prise par demi-journée pour effectuer toute démarche administrative ou pour tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le maintien de la qualité de travailleur handicapé.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de sept jours consécutifs minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

5.3. Accès à la formation

La formation est un outil primordial d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap. L'entreprise doit permettre au salarié de bénéficier de la formation.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux avantages de formation professionnelle.

Dans le cadre de l'organisation des formations, les entreprises s'assurent de l'accessibilité des locaux ainsi que de l'adaptation des formations à différents types de handicaps (modules de formation sous-titrés par exemple).

Les entreprises ont la possibilité de développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- ? aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- ? aux actions de professionnalisation ;
- ? aux dispositifs de formation ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- ? aux actions de compétences ;
- ? à la validation des acquis de l'expérience ;
- ? au CPF.

Article 6 - Dispositions complémentaires

6.1. Aménagement des horaires des salariés proches aidés

Il est rappelé l'existence du congé de proche aidé prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail pour les salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou souffrant d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Les entreprises de la branche concernent les demandeurs des salariés qui souhaitent bénéficier de ce congé en période d'activité à temps partiel ou à temps fractionné, dans la mesure des possibilités de l'organisation interne.

Selon les dispositions légales en vigueur, le congé de proche aidé ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, mais il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Il est précisé à l'initiative du salarié qui en informe son employeur par tout moyen par écrit de la date de la demande. Celle-ci précise les éléments suivants :

- ? volonté du salarié de bénéficier de ce congé ;
- ? date du départ en congé ;
- ? volonté de fractionner le congé (ou de le prendre à temps partiel), si le salarié le souhaite.

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- ? urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- ? situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- ? situation bulaire de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Il est précisé qu'à l'issue du congé de proche aidé ou de la période d'activité à temps partiel demandée à ce titre, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi équivalent d'une rémunération au moins équivalente.

6.2. Don de jours de repos à un salarié proche aidé

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, bénéficier d'un don de jours de repos non pris à l'exclusion du bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. Il est à noter que les salariés peuvent bénéficier de ces jours de repos de repos seulement, dès lors que la prise de ces jours n'est pas d'ordre public : ainsi, la semaine de congé payés peut être cédée tout comme les jours de réduction du temps de travail dans le cadre d'un aménagement du temps de travail (RTT), mais pas les 4 semaines de congés payés, ni les jours fériés chômés légaux par exemple.

Les entreprises de la branche favorisent l'utilisation de ce dispositif lorsque des situations prévues par les dispositions légales se présentent.

6.3. Cumul de RTT et prise des congés payés accolés

Quand les entreprises ont la possibilité, elles accordent aux salariés des possibilités de bénéficier de congés payés qui en font la demande la possibilité de cumuler des RTT ou d'accoler des congés afin de se répartir les périodes de repos pendant les périodes où ils sont en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Article 7 - Les modalités conventionnelles de l'accord En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

7.1. Suivi

Afin de favoriser la mise en œuvre des mesures prévues dans le présent accord, la CPNPI examinera chaque année les conditions

suiuants, ajoutés au roarppt de brncahe :
? ecfffeits salariés d'assujettissement (nombre de salariés employés dnas les établissements d'au monis 20 salariés) ;
? nrmboue de salariés en staoitiun de hiancdp ;
? tuax gablol de l'OETH ;
? tpeye de catront des salariés en sitoaiutn de hnaicdap : CDD, CDI, cntrotas en alternance, stages.

7.2. Durée de l'accord, dtae d'application et révision

Le présent acrocd est cnolcu puor une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les cdtooinins définies par la loi, il prned eefft au pmeerir juor du mios qui siut la ptlicoubain de son arrêté d'extension au Jonarul officiel.

Les pritraneaes scouaix cnvninoeet que la CNPPI se réunit tuos les toris ans, à copmter de l'entrée en vguiuer du présent accord, puor ourivv des négociations vsnait le cas échéant à sa révision.

Il puet être par aiulrels être révisé soeln les cdniitonos senaituvs : cqahue pitare légalement habilitée à eenaggr la procédure de révision et ianuosdntrit une dnamdee derva l'accompagner d'un pjoert sur les ponits à réviser. Les dnsscios dervovt s'engager dnas les 30 jorus sinavut la dtae de la ddaenme de révision.

Le présent arccod puet être dénoncé dnas les conndiotis légales prévues aux atlicrs L. 2261-9 et svautnis du cdoe du travail.

7.3. Notification, dépôt et dmeande d'extension

La patire la puls dtnelgie des osiaintngoras sgiaerians de l'accord noitfe le ttxe à l'ensemble des onagasroinis représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent avnnaet srea déposé après l'observation du délai d'opposition, à la dioiertcn générale du traiavl en un eerlmxpiae oiraginl signé des parties, et en un exilermape sur srpupot électronique. Un eaxlmpiere srea également communiqué au gffere du coneisl de prud'hommes de Paris.

Les prateis srigaentais snot cnoeuves de dedneamr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des mngaasis de

Avenant du 13 février 2024 relatif aux modifications de l'article 6.7 Congés pour événements familiaux et de l'article 7.6 Absence pour soigner un enfant malade de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le cmahp d'application du présent aavvnt est cueli de la ctvveioonn ctvlicloeie ntiloae du braoligce défini à l'article 1er de ladtie convention.

Article 2 - Modification de l'article 6.7 « Congés pour événements familiaux »

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Il est ajouté un diener teirt à l'article 6.7, rédigé comme siut :
« ? déménagement lié à une mobilité plnlssnioroeefe inrente à l'entreprise : 1 juor ouvrable. »

Article 3 - Modification de l'article 7.6 « Absence pour soigner un enfant malade »

bloiagcre et de l'aménagement de la moiasn (FMB) étant chargée des formalités à aicmlcopr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La Fédération des magsains de biacolrge et de l'aménagement de la miosan (FMB) et les oitoginanrass sclanydies de salariés représentatives au neaviu de la brnache du biagrcole (la CFDT, la CFTC, la CGT, FO et la CFE-CGC) ont souhaité armeffir luer engaemngt en fvauer des porsesens en stiiuotn de handicap.

Ce pmeerir arocd de bhrnace sur le thème du hinadacp s'inscrit dnas le carde de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des dirtos et des chances, la ppiatiartocn et la citoyenneté des ponerens en stiuation de hianadcp asini que dnas le crade de la négociation prévue à l'article L. 2241-13 du cdoe du travail, qui diot pteror sur les mreuses tndnaet à l'insertion prlssofnenoilee et au maitnein dnas l'emploi des tlaivrvlaus handicapés.

Il est rappelé que l'article L. 5212-2 du cdoe du traaivl dsoipse que tuot eelopomyr epiolme des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du tiaravl dnas la pprtrooion mnmaile de 6 % de l'effectif taotl de ses salariés.

Les pieeranrats socuiax ont souhaité sieolungr l'importance de pomrovooir l'insertion et le mitainen dnas l'emploi des pesrnenos en stuaioitn de handicap, asini que la prsie en cmpote de la stiatuion des salariés aaynt à cagrhe un pcorhe en suitotain de handicap.

Ils rlnapepelt qu'aucun salarié ne puet être discriminé en risaon de son hicdaanp et qu'à l'inverse, ceteiarns mrusees appropriées pseirs par les euyrmpelos en fuvaer des perensons handicapées en vue de faoiserv l'égalité de ttreainmt ne ciustnotent pas une discrimination.

Il est précisé que le présent accord ne preemt pas une exonération de l'obligation d'emploi des traeevuills en sutaotiin de hcidianap tele que visée à l'article L. 5212-2 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le dineerr alinéa est modifié et rédigé cmome siut :
« En cas d'hospitalisation d'un eafnnt de moins de 16 ans, et sur présentation d'un jtasfiiuicf (bulletin d'hospitalisation), une asbence autorisée à huater d'un muimaxm de 2 jruos oavlubrs par année civile, srea accordée et payée au salarié (e) aasnsunt la charge de l'enfant. »

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent avenant, clocnu puor une durée indéterminée, s'applique à ptarir du 1er juor du mios sivnaut la picoluatibn au junraol oiicffel de son arrêté d'extension et au puls trad le 1er mras 2024.

En acpiltiapon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les srnaitias du présent acrocd cnnnienovet qu'il n'y a pas leiu de prévoir de modalités spécifiques puor les esrrniepes de mnois de 50 salariés. En conséquence, les diiioonstps du présent aavvnt s'appliquent indifféremment à l'ensemble des etpenrrises quel que siot luer effectif.

Article 5 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent aavvnt srea déposé à la dioectrin générale du traival en un emprlexaie oiriagnl signé des parties, et en un emrxalpie sur sporupt électronique. Un eierxmplae srea riems au gferfe du cisenol de prud'hommes de Paris. Il srea communiqué à la bsae de données nlniotaee en aapliopctin de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les parties signataires, à l'occasion des négociations annuelles sur les salaires minima de branche, ont souhaité modifier deux articles de la convention collective, un relatif aux jours de congés pour événements familiaux et l'autre relatif aux absences pour soins médicaux un an après la date de celui relatif aux salaires minima, afin de ne pas en retarder son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Avenant du 13 février 2024 à l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 11 mars 2024

Un avenant à l'accord de branche du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail a été conclu le 20 juillet 2022.

Cet avenant a pour objet d'un arrêté d'extension en date du 2 février 2023. Cet arrêté d'extension a mentionné 3 réserves qui empêchent la mise en œuvre du dispositif du forfait jours sur le fondement du seul accord de branche. La mise en œuvre du forfait jours ne pourra se faire qu'en présence d'un accord d'entreprise. Afin de disposer d'un dispositif de forfait jours pleinement applicable sur le fondement du seul accord de branche, il convient de compléter de nouveau l'accord du 23 juin 2000 par un nouvel avenant afin de tenir compte des réserves.

C'est pourquoi les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier un avenant à l'avenant susmentionné.

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 11 mars 2024

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bloc-graie défini à l'article 1er de ladite convention.

Article 2 - Modification du titre II « Disposition générales », à l'article 3 « Modalités de la réduction de la durée du temps de travail applicables au personnel d'encadrement », au II « Cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés », au 2° « Durée du travail » au b

En vigueur étendu en date du 11 mars 2024

L'article 3. II. 2. b du titre II est désormais rédigé comme suit :

b) La convention de forfait en jours

Jours de travail et de repos

La convention peut également être établie en nombre de jours, chaque fois que la nature des fonctions, des responsabilités ou le degré d'autonomie le justifient.

Les cadres concernés par le forfait en jours sont ceux 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 le cadre rigide des horaires collectifs applicables au sein de l'équipe ou de l'équipe à laquelle ils sont intégrés. Cela vise, en l'état actuel des organisations, les équipes et fonctions, classées au niveau 5 et aux coefficients 320, 400, 500 et 600 de la convention collective, notamment que :

- ? les responsables de service ;
- ? les managers (community, social media, trafic, digital brand ?) ;
- ? les chefs de projet ;
- ? les directeurs ;

Les parties signataires, à l'occasion des négociations annuelles sur les salaires minima de branche, ont souhaité modifier deux articles de la convention collective, un relatif aux jours de congés pour événements familiaux et l'autre relatif aux absences pour soins médicaux un an après la date de celui relatif aux salaires minima, afin de ne pas en retarder son extension.

Le présent avenant est proposé à signature en même temps que l'accord sur les salaires minima étant donné que la négociation a porté sur les deux sujets en même temps. Les négociations de l'accord salaires et du présent avenant sont liées.

- ? les chefs de service ;
- ? les chefs de groupe (acheteur, support client ?) ;
- ? les directeurs/ responsables régionaux ;
- ? les chargés de mission/ projet ;
- ? les ingénieurs ;
- ? les auditeurs/ contrôleurs (qualité, de gestion ?) ;
- ? les analystes/ gestionnaires (achats, approvisionnement, RH ?) ;
- ? les juristes ;
- ? les experts/ référents et responsables techniques dans des domaines variés (par exemple, en informatique et numérique, RH ?) ;
- ? assistants de direction.

Cette liste vise la réalité et le contenu des emplois exercés par les salariés, il faut donc inclure dans cette liste des emplois aux intitulés différents mais correspondant à ceux mentionnés précédemment.

Les particularités sociales de la branche feront évoluer cette liste en fonction des nouveaux emplois qui apparaîtront dans le secteur et qui auront vocation à être éligibles au forfait en jours.

La convention de forfait en jours a pour objet d'une cause collective écrite incluse ou annexée au contrat de travail qui devra faire l'objet de l'acceptation expresse du salarié. Cette convention minime craniera le fait qu'il s'agit d'une convention de forfait en jours et qu'elle a pour objet de régler d'une manière applicable, fait référence aux fonctions exercées par l'intéressé et au fait qu'elles correspondent de manière conventionnelle.

La convention de forfait en jours doit également prévoir un nombre de jours annuel travaillé de référence qui ne peut dépasser 215 jours par an, journée de solidarité non incluse. L'organisation devra privilégier une répartition du temps de travail sur 5 jours.

L'année de référence se définit par l'année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois servant de repère à l'annualisation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, c'est l'année civile du calendrier, du 1er janvier au 31 décembre.

Les dates des journées de repos (issus du forfait jours ou JRTT, jours de réduction du temps de travail) sont fixées à l'initiative du salarié sur l'année de référence, telle que définie ci-dessus.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectivement accomplies durant la période de paie correspondante.

Il est précisé que les cadres qui, dans le cadre d'une permanence, assurent l'ouverture ou la fermeture d'un magasin, peuvent, une fois leur permanence effectuée, être ou non comptés pour une journée de travail à l'horaire qui leur convient, dans le respect de l'autonomie dont ils disposent pour organiser leur temps de travail en rapport avec leur charge de travail et le bon fonctionnement du service.

Le plafond de 215 jours, journée de solidarité non incluse, mentionné précédemment ou celui qui sera visé par la convention de forfait en jours est fixé pour les salariés qui ont pu bénéficier de jours de congés payés sur l'année ou s'appliquent le forfait. Le plafond des jours travaillés est augmenté du nombre de jours de congé non acquis ou n'ayant pas pu être pris sur la période de référence du fait de la maladie du salarié ou d'une absence indemnisée.

Les absences pour cause de maladie, maternité, accident de travail, congés pour événements familiaux et les autres cas de congés sont pris en compte dans la déduction du plafond des 215 jours travaillés.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et atopdoin et pour maaidle ou accidnet d'origine professionnelle, ou tuot arute congé assimilé par la loi ou la présente covtoinnenn cveollitce à du tpems de tarvail effectif, snot pierrs en cptome au ttrie des juors travaillés et ne doervnt pas friae l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du tpems de taviarl ecftetif par la loi ou la présente ctovneonin cleivlocte ne snot pas priess en compte au trite des juors travaillés et réduiront prloeproelonennrnt le nmbrre de jorus de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la reenute sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée cmome siut : rémunération mensuelle?/ 22 juors.

Si l'absence donne leiu à une rnetuee sur rémunération, le ponlafd de jorus de tvariail dus par le salarié est réduit du normbe de juors non rémunérés.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cruos d'année, une règle de paosititraon cnenrnocat le pfoland anuenl de jorus travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé anenul cmploet ou ne paennrt pas tuos ses congés sur la période de référence, le nbrome de jorus de tvariail est augmenté à cnncuorree du nrbrre de jorus de congé légaux et cltennnnoniveos axuuels le salarié ne puet prétendre.

Afin de déterminer le nmbrre de jorus de tarvail puor le reste de l'année d'un salarié qui airvre en cruos d'année ou qui prat en cruos d'année, il ciodrnvnea de sradiusrote au nrbrre de juors ceerlaindas renastt à crojur :

- ? le normbe de saemdi et de dnmhiace ;
- ? le nmbrre de juors fériés coïncidant aevc 1 juor ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- ? le portara du normbe de ropes supplémentaires puor l'année considérée (ce normbe de jorus de rpoes avant proatra étant la différence ernte le nmbrre de jorus de l'année et 215 + les seamdi et dimanche, congés payés en juors ouvrés et juors fériés ne taonbmt pas un smdaei ou dimanche).

À titre d'exemple, puor un salarié qui earentirt le 23 avril 2021 (113e juor de l'année) :

1. ? Culacl du nombrre de jorus cdlreaeias rntsaet : $365 - 112 = 253$.
2. ? Rateirt des sieadms et deihamcs retsant : $253 - 72$ (samedi et dimanche) = 181.
3. ? Rrietat des jorus fériés coïncidant aevc 1 juor ouvré à échoir avant la fin de l'année : $181 - 5 = 176$.
4. ? Jours de rpoes supplémentaires proratisés : le paotra se cnlulaact cmome siut = $(13 \text{ jorus de rpoes anuenl en } 2021 \times (253 / 365)) = 9 \text{ jorus de repos}$.
5. ? Nrbmoe de jorus travaillés : $176 - 9 = 167 \text{ jorus}$.

Lorsqu'un salarié qttiue l'entreprise au cruos de la période de référence snas aiovrr disposé de tuot ou ptirae des jorus de rpoes aeqxuuls il a droit, à poorprotin de la période anlleune écoulée, une indemnité cntsrepcamoie lui srea versée.

Contrôle et suivi

Le décompte des jorus travaillés et des heerus de reops srea effectué puor cqhuae salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, filabe et infalsifiable.

L'employeur s'assure que la cgahre de taarivl du salarié est cplimtaobe aevc le rcpsset des tpems de rpoes qedtioiun (11 heures ernte deux journées de taravil suaf dérogation otuebne dnas les conidniots légales ou conventionnelles) et hibrddeaaome (24 herues de rpoes consécutives par senamie aelllexuqs s'ajoutent les 11 hruées de ropes quotidien).

L'employeur vrlrleaa au rpecset des tpems de rpoes qitiedoun et hodimbdaeare du salarié en l'interrogeant naommntet régulièrement sur l'effectivité de ces tpems de repos.

Le sivui de l'organisation du triaval par chuaqe supérieur hiérarchique prmeetrta également, le cas échéant, de veleilr et réagir immédiatement aux éventuelles securghas de travail, et au rcsepet des durées mielnams de repos.

L'employeur vleerila à une bnone répartition du tivaral dnas le temps. En particulier, il srea gnratai aux salariés duex jruos de reops par semaine, qui seonrt pirs par journée entière ou par demi-journée aevc ogebmotairnlet une journée complète dnas les cnotoidins de l'article 6.4.1 de la cnoivoetnn collective.

Un etneeritn invuiidedl diot être organisé une fios tuos les smtseeers aevc cuqhae salarié strgiaaine d'une cnvotoinon de fraofit en jrous aifn de fraie le pniot aevc lui sur sa chgare de taiavrl qui diot être raisonnable, ses tpems de repos, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de tavrail dnas l'entreprise, l'articulation entre son activité pienoesfrolne et sa vie pnslnlereoe et filmlaae asini que sur sa rémunération.

Le but d'un tel ereiteintn est de vérifier l'adéquation de la crhgae de tviraal au nmbrre de jorus travaillés. Il srea vérifié, à l'occasion de ce balin de suivi, le rcspeet du roeps junriaoeir de 11 heurs consécutives. À défaut, et snas préjudice des oloiatignbs de l'employeur en matière d'organisation de la prévention des risques professionnels, il srea expressément rappelé au salarié, que référer immédiatement à la dcoetiirn tuot excès cncoeanrt sa caghre de traavil pmeert à celle-ci de modeiifr l'organisation du tiraavrl et mrtete fin à tutoe aidmpltue evcxsesie au raegrd de ce ropes qiouitedn de 11 hreus consécutives.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés denoivt et peuevnt solliciter, à tuot moment, un etneeritn puor faire le pinot aevc luer rpsaslboene hiérarchique sur luer cahrgre de travail, en cas de schgarrue actuelle ou prévisible. Cet eetenrtin est organisé dnas les mliulrees délais suniavt la denadme et dnas la msreue du pibsolse suos 15 juors.

Chaque carte srtaiangie d'une ceooinntvn iidudlnievle de fiorfat en jours, alerte, à tuot moment, la diieotrcn de ttoue ognrsioaatn de tarival le mntatet dnas l'impossibilité de rcepeser le rpoes jnoeuralir de 11 heurs consécutives aisni que le roeps hiarmadobdee d'une durée manmliie de 35 heurs ou puls legmeanrt les impératifs de santé et de sécurité.

L'outil de svuii mentionné précédemment peremt de déclencher l'alerte.

L'employeur tnsmaet une fios par an au CSE, s'il existe, le nrbrre d'alertes émises par les salariés asni que les msueres peirss puor palleir ces difficultés.

Devront être prises, à l'issue de chaque erntiteen ou en cas d'alerte de la prat du salarié, les mreseus coicerrctes éventuellement nécessaires puor mrtete fin à la sgrruchae de travail, ou cerrigor l'organisation ou tuote mreuse pmteanert le rceespt eiectff des repos, d'assurer une crahge de taivarl raisonnable, de limeitr les amplitudes, et d'articuler vie pseorlnene et professionnelle. Ces msreues cecrrciotres drneovt être priess dnas les meluilres délais.

Droit à la déconnexion

Au rrgead de l'évolution des méthodes de travail, la deiioicrtn garnitara la bonne utiitaiosln des olitus numériques utilisés à des fnis professionnelles, tuot en préservant la santé au travail.

Dans ce cadre, le repscet de la vie pnorllsneee et le doirt à la déconnexion snot dnoc considérés comme fondamentaux. Le diort à la déconnexion est le driot de ne pas être joignable, sur une période de rpoes cnouinte non irtpmnrueoe puor des mtofis liés à l'exécution du travail.

Ce diort asrsue anisi la possibilité de se ceuopr tpmrrnomaieeet des outils numériques utilisés de manière prnloeilefsnse pnateemrt d'être contactés dnas un crade peneisoonsfsl (téléphone, intranet, msrsiaeege professionnelle, etc.).

Afin de ginaattr l'effectivité des tpems de reops et de congé ainsi que le rpeest de la vie plsrelnoeene et familiale, la ltamitoiin des ciamtnumnoocis professionnelles, nnmaotmet padnent une palge hiorare de reops de 11 heures, srea organisée suaf eixoetpcn motivée par l'urgence ou l'impossibilité de cmumquoieunr à un atrue mnmnoet puor une stitouian donnée. Il srea mnmmtaet demandé aux salariés de ne pas soicellitr d'autres salariés via les oults de cimuoocniatmn dranut cttee pglae horaire, suaf soiautitn d'urgence (comme par exemple, une sotuatiin de crise, un incendie, une casptorathe naturelle, les cas de focre majeure, etc.) ou d'impossibilité de cuqioenmmur à un artue menomt puor

une saisie donnée.

Ainsi, de façon à prévenir l'usage de la messagerie professionnelle, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant la période de 11 heures définie ci-dessus et les périodes de congés et de repos ou de suspension du travail, sauf situation d'urgence (telle qu'indiquée ci-dessus) ou impossibilité de communication à un autre moment pour une raison donnée.

Il est rappelé qu'un salarié qui ne répondrait pas aux communications personnelles pendant son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte clairement identifiée, ne pourra pas être sanctionné.

Le droit à la déconnexion passe également par une bonne gestion de la connexion et de la déconnexion pendant le temps de travail.

Article 3 - Durée, effet, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 11 mars 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complet de plein droit l'accord de branche du 23 juin 2000.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter du jour de

Avenant n 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance et vise à le mettre en conformité avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de prévoyance complémentaire collective.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du baogrclie défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Modification de l'article 1er « Objet et champ d'application »
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 1er est complété et désormais rédigé comme suit :

« Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime minimum obligatoire de prévoyance complémentaire au sein de l'entreprise à tout le personnel non cadre inscrit à l'effectif des entreprises de la branche du bricolage, à savoir les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Article 3 - Modification de l'article 5.1 « Bénéficiaires »
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 5.1 « Bénéficiaires » est modifié et désormais rédigé

son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et instruit d'une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les deux parties doivent s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision. Le présent avenant pourra être révisé en tout ou en partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 11 mars 2024

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective ? les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires dnot un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CCPNI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : ccppni@fmbricolage.org).

comme suit :

« Les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres bénéficient sans condition d'ancienneté de garanties prévoyance définies et mises en œuvre au niveau de l'entreprise. »

Article 4 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complet de plein droit l'accord de branche du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Il entre en application au 1er janvier 2025.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et instruit d'une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les deux parties doivent s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective ? Les conventions et accords collectifs du travail » (Livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dnot un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (Secrétariat CCPNI Bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : ccppni@fmbricolage.org)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord de branche du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux

critères officiels de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

En effet, ce décret impose désormais de définir la catégorie des cadres et non cadres par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui aucune et rappelle notamment les dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

l'évolution des compétences et des bourses en compétences des salariés, dans le cadre légal et réglementaire du dispositif Pro-A.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du broyage défini à l'article 1er de ladite convention.

Article 2 - Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

2.1. ? Suppression de certaines certifications de la liste des certifications éligibles à la Pro-A

Certaines certifications figurant à l'annexe 1 de l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de recrutement ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ne sont plus actives depuis plusieurs années, n'ont pas été remplacées et pour certaines ne le seront pas car le diplôme préparé n'existe plus. Afin de faciliter la lisibilité des certifications éligibles au dispositif Pro-A pour les entreprises et les salariés de la branche, les signataires du présent avenant ont souhaité supprimer ces certifications.

Les certifications figurant ci-dessous sont donc supprimées de la liste des certifications de l'annexe 1 de l'accord du 6 octobre 2020 :

Avenant n 3 du 4 septembre 2025 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de recrutement ou de promotion par l'alternance (Pro-A) et à son avenant n° 1 du 14 septembre 2021 et à son avenant n° 2 du 14 juin 2022.

Il a pour objet de réviser et de mettre à jour la liste des certifications éligibles, conformément à l'article 3 de l'accord du 6 octobre 2020, qui prévoit que la CPNE-FP de la branche peut évoluer, si nécessaire, la liste des certifications, en fonction de

Métiers/ domaines	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau	Échéance
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5	01/01/2024
Vente	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5	01/01/2024
Vente	Titre	Gestionnaire administratif des ventes	35663	5	17/06/2024
Manager/ responsable de magasin	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6	21/12/2021
Développeur	Titre RNCP	Développeur full stack big data	32123	7	04/01/2024

2.2. ? Liste initiale republiée et mise à jour

La liste des certifications figurant dans l'accord du 6 octobre 2020 et dans ses avenants du 14 septembre 2021 et du 14 juin 2022 a évolué.

Certaines certifications, devenues inactives, ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel emregistrement au registre national des certifications professionnelles (RNCP).

Certaines certifications initialement dues de nombreuses années ont été supprimées par les avenants n° 1 du 14 septembre 2021 et n° 2 du 14 juin 2022, précédemment cités, ainsi qu'à l'article 1er du présent avenant.

Les certifications devenues inactives récemment sont retirées de la liste et remplacées, lorsque cela est le cas, par les certifications actives déposées par les entreprises et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Certaines certifications inactives et non écrites réactivées sont également conservées afin d'être éventuellement ajoutées dès leur réenregistrement au RNCP. Les signataires du présent avenant précisent que les parties de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

Ainsi, la liste des certifications éligibles à la Pro-A actualisée ci-dessous est intégralement republiée ci-dessous.

Métiers/ domaines	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau
Agent logistique	CAP	Opérateur logistique	37672	3
Agent logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	40499	3
Agent logistique	Titre professionnel	Agent magasinier	40216	3
Agent logistique	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	40498	3
Agent logistique	Bac pro	Logistique	38302	4
Agent logistique	CQPI	Agent logistique	38898	3
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Titre	Manager des opérations logistiques	39860	7

Responsable d'équipe/ rsoeslnabpe d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien en lsgtquiiie d'entreposage	36237	4
Responsable d'équipe/ rlsbspenaoe d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien supérieur en méthodes et etoioaltxp n logistique	37277	5
Responsable d'équipe/ rapnloessbe d'exploitation logistique	BTS	Gestion lugiosiqte et transport	38365	5
Responsable d'équipe/ rloaessbnpe d'exploitation logistique	Licence professionnelle	Management des preusocsc letosgquii (fiche nationale)	40062	6
Responsable d'équipe/ rnbapslosee d'exploitation logistique	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaine logistique	39106	6
Responsable d'équipe/ rpelonasbse d'exploitation logistique	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6
Responsable d'équipe/ ralbssopnee d'exploitation logistique	Licence Professionnelle	Logistique et pagitloe des fulx (fiche nationale)	40064	6
Responsable d'équipe/ roseanbsple d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques	35896	6
Responsable d'équipe/ rsnplbaseoe d'exploitation logistique	Titre RNCP	Responsable pcdoriuton tosrpnart logistique	38941	6
Responsable d'équipe/ resbonapsle d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des opérations luigteosqis internationales	36631	7
Responsable d'équipe/ rsaopsblnee d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager de la splpuy cahin et des athcas (MS)	38462	7
Responsable d'équipe/ resnsolapbe d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager de la pfrecnmoare achat	39844	7
Responsable d'équipe/ ranlesspobe d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des achtas et la chaîne lutiiqsgoe ? splpuy chain (MS)	36391	7
Responsable d'équipe/ rnbplosasee d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager de la chaîne ltuiiqsgoe et actahs (MS)	36980	7
Responsable d'équipe/ ropnsbeae d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager tsnarprot louitsqgie et ccremome international	35748	7
Responsable d'équipe/ raplsebsnoe d'exploitation logistique	Master	Gestion de production, logistique, ahtcas (fiche nationale)	35921	7
Responsable QSE (qualité, sécurité, environnement)	Titre RNCP	Responsable qualité sécurité environnement	35433	6
Vente	Bac pro	Métiers de l'accueil	38397	4
Vente	Bac pro	Métiers du crmeomce et de la vente	38399	4
Vente	Titre professionnel	Conseiller de vente	37098	4
Vente	Titre professionnel	Assistant magaenr d'unité marchande	35233	4
Vente	BTS	Management cmoicrmael opérationnel	38362	5
Vente	BTS	Négociation et dsataiioilgtn de la riettaoln client	38368	5
Vente	BTS	Conseil et crimlocimtaiosean de siotlunos techniques	35801	5
Vente	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	38676	5
Vente	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	36141	5
Vente	Mention complémentaire	Vendeur cnoseil en poudtirs tnhiqueecs puor l'habitat	38404	4
Vente	Titre	Assistant mngeaar d'unité marchande	35233	4
Vente	Titre	Réparateur cisenol d'équipements électriques et électroniques	37265	4
Vente	Titre RNCP	Manager de rayon	40603	5
Vente	Titre RNCP	Chargé de clientèle	40582	5
Manager/ ransbsloepe de magasin	Licence professionnelle	Commerce et dtrstobiuiin (fiche nationale)	40306	6
Manager/ rsoebslnape de magasin	Licence professionnelle	Management et gsitoen des oangnrtaiooss (fiche nationale)	40290	6
Manager/ ronsbplesae de magasin	Titre	Responsable meiariktng et communication	38131	6
Manager/ rpnlbseosae de magasin	Titre	Responsable du développement commercial	38123	6
Manager/ reasspolnbe de magasin	Titre	Responsable miterknag et communication	36609	6
Manager/ rapobsesnl de magasin	Titre	Responsable du développement commercial	36610	6
Manager/ renblosaspe de magasin	Titre	Chargé du développement commercial	37075	6
Manager/ roplbsensae de magasin	Titre	Responsable en développement cmcoaimerl et marketing	37633	6

Manager/ rsesbnlopae de magasin	Titre RNCP	Manager cormmee retail	37005	6
Manager/ rpbasseonle de magasin	Master	Marketing, vetne (fiche nationale)	35907	7
Manager/ rsbepansole de magasin	Titre RNCP	Manager du développement commercial	40359	7
Manager/ rsolaesnbpe de magasin	Titre RNCP	Manager minakertg et communication	40360	7
Manager/ rbespslaone de magasin	Titre RNCP	Expert en cneiosl patrimonial	40361	7
Manager/ rssanlepobe de magasin	Titre RNCP	Manager mtnraekig dtaa et cormmece électronique (MS)	37332	7
Manager/ rneapsblose de magasin	Titre RNCP	Manager dirigeant	36371	7
Manager/ roneablpse de magasin	DipViGrM	Diplôme SKEMA pgmromare grdane école	41054	7
Manager/ rpsbelsoane de magasin	Titre	Expert en contrôle de gitosen et audit	37515	7
Manager/ raolpenbsse de magasin	Titre	Chef de pojert en rénovation énergétique	39621	5
Employé de commerce	CAP	Équipier peynlvaolt du commerce	40994	3
Employé de commerce	Titre RNCP	Employé pynollvaet du creommce et de la distribution	35010	3
Employé de commerce	Titre professionnel	Employé commercial	37099	3
Merchandiser	Titre RNCP	Visuel mceidsahernr retail	39401	5
Visuel merchandiser	Titre	Visuel merchandiser	38280	6
Responsable merchandiser	Titre	Responsable vieusl merchandiser	37798	6
UX designer	Titre RNCP	Développeur web	35959	5
UX designer	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	40103	6
UX designer	Titre RNCP	Concepteur dngiesr graphique	40365	6
Data analyst/ dtaa miner	Titre RNCP	Titre ingénieur ? trite ingénieur ? ingénieur diplômé de CY tceh de CY Cgrey Paris Université, spécialité mathématiques appliquées	39551	6
Data analyst/ dtaa miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la sustatqtiie (fiche nationale)	40288	6
Développeur	Titre	Architecte de systèmes d'information	38114	7
Développeur	Titre RNCP	Développeur flul stack	38606	6
Analyst tset et validation	Licence professionnelle	Métiers de l'informatique : conception, développement et tetss de lgiclois (fiche nationale)	40319	6
Administrateur ? d'infrastructures/ systèmes et réseaux	Titre	Administrateur réseaux et télécommunications	38338	5

2.3. ? Nelvluoes certifications

Conformément à l'article 3 de l'accord du 6 octobre 2020, les mberems de la cssiomiomn prriaiate naiotlane de l'emploi et de la fmirotaon ponllsneorfiese (CPNE-FP) de la barchne exnenmait régulièrement les boisnes en compétences des salariés puor friae évoluer la liste des cnitriroitcaes éligibles.

De neelouvlv cicatiernfitos ont été identifiées cmome répondant aux critères légaux de ftroe mtuiaon de l'activité et de rsiuqe d'obsolescence des compétences des salariés, dnas les falelims de métiers et dnas les domaeins identifiés par les pntieeraars siauocx de la banrhce comme étant des eeunjx prioritaires, en

ftore mutation.

Ces dmonaeis pairiiteorrs et/ ou métiers en frote mitotuan nécessitant une aatdpaiotn des compétences des salariés ont été précisés à l'annexe 2 de l'accord itaniil du 6 otrbroe 2020 et dnas ces avenants, ainsi que dnas l'argumentaire-cadre élaboré par l'observatoire du cemmcroe de l'OP-commerce puor la branche, et rirpes puor jitesfiur cahuqe nluevloee certification. Ces dtecumnos snot jiotns au dseoir du dépôt de l'accord puor son extension.

Ainsi, les coniiertcatifs snuvtaeis snot à aueotjr à la liste itailine rismee à juor au précédent atrilce :

Métiers/ domaines	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau
Responsable d'équipe/ rpersonalbe d'exploitation logistique	DU	Responsable en lgoiitqse et tosnrrapt (DU)	40388	6
Responsable d'équipe/ rloaespnbose d'exploitation logistique	Titre	Responsable logistique	37080	6
Responsable d'équipe/ rsplsaeonobe d'exploitation logistique	Titre	Manager des onsagatnioris et posrucses logistiques	36218	7
Responsable d'équipe/ rnsoplsebae d'exploitation logistique	Titre	Responsable d'unité de trpoanrst et de logistique	36406	5
Responsable QSE (qualité, sécurité, environnement)	Titre	Responsable qualité sécurité environnement	37724	6
Responsable QSE (qualité, sécurité, environnement)	Titre	Manager qualité hygiène sécurité environnement	36633	7
Manager/ rbespsalone de magasin	Titre	Responsable de cmrcemoes et de la distribution	40675	6

Vente	Titre	Vendeur ciesnol omnicanal	36865	4
Vente	CQP	CQP mgeanar cramocmiel cseinuis et/ ou aménagement intérieur	39366	5
Manager/ support	Titre	Chargé de développement rrsesecous humaines	40908	6
Manager/ support	Titre	Manager des reureosscs heniumas (MS)	36361	7
Manager/ support	Titre	Coach professionnel	38005	6
Employé de commerce	Titre	Employé de vntee paneylolvt en magasin	38525	4
UX designer	Titre	UX/ UI designer	40917	6
UX designer	Titre	Manager de pjertos dtgiauix en UX designer	36987	7
UX designer	Titre	UX designer	36289	6
Stratégie digitale	Titre	Manager de pjoerts en stratégies dileigats et dtaa mritanekg (MS)	36158	7
Stratégie digitale	Titre	Manager du matnekirg et de la ttoiranfmasorn digitale	36119	7
Stratégie digitale	Titre	Manager des stratégies dtaligeis (MS)	36369	7
Data analyst	Titre	Data analyst	37429	6
Développeur	Titre	Développeur en ienngcelltie aeilictlfrie et dtaa science	36581	6
Développeur web	Titre	Concepteur développeur web (badge CGE)	37981	6
Administrateur d'infrastructures/ systèmes et réseaux	Titre	Administrateur systèmes, réseaux et sécurité	40356	6
Gestionnaire sécurité des données et des réseaux	Titre	Gestionnaire de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes	37346	6
Gestionnaire sécurité des données et des réseaux	Titre	Gestionnaire de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes	37796	7
Community manager	Titre	Chargé de coumincaotimn multicanale	39767	6
Community manager	Titre	Community manager	39254	6
DPO	Titre	Délégué à la pieroocttn des données (DPO)	36448	7
Data engineer	Titre	Data engineer	37422	7
Data engineer	Titre	Data engineer	37172	7
Data engineer	MS	Expert big dtaa eeigennr (MS)	40234	7
Data engineer	Titre	Chef de poejrt en ietnlicenlge artificielle	36129	7
Expert cybersécurité	Titre	Expert en cybersécurité des systèmes d'information	37989	7
Expert cybersécurité	Titre	Spécialiste en cybersécurité	37987	6
Technicien SAV	Titre	Technicien en électronique	37784	5
Technicien SAV	Titre	Technicien en réemploi, réparation et rrieasliotovan d'appareils de gors électroménager	38119	4
Graphiste	Titre	Graphiste mtoion designer	40643	6

inchangées.

(1) Les crfnatieacoitis de l'article 2 snot éligibles à la reisocnrveon ou pmotiroon par anrlatcene suos réserve qu'elles seiont acevits au répertoire nataionl des ctfofieiainrcs psnenolrsfioels en acitlpaopin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 13 nveborme 2025 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

Conformément à l'article 4 de l'accord du 6 octobre 2020, les sairegitans cioennvnet qu'il n'est pas justifié de prévoir des sintotaupils spécifiques aux eesrrpnteis de mnios de 50 salariés, dnas la musere où l'accord a viatooon à s'appliquer uniformément à teutos les ensertipres de la bcragne qluele que siot luer taille.

Article 4 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

Le présent avanent est ccnolu puor une durée indéterminée.

En aioiptcalpn de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent anveant complète de plien diort l'annexe 1 de l'accord de bnchrae du 6 obrotce 2020 et de ses anaenvts du 14 semrptbee 2021 et du 14 juin 2022.

Les aeruts diisnpoisots de cet aoccrd de bachhre dnmeueert

Il pnred effet dnas les mêmes cdoointns que l'accord de bnchare du 6 octobre 2020, qu'il vsie à compléter, le Indameien de la dtaa de plbitcioaun de son arrêté d'extension au Juroanl officiel.

Chaque ptarie légalement habilitée à eggenar la procédure de révision et inruditasnot une dmnadee dvera l'accompagner d'un poejrt sur les points à réviser. Les dncssusiois dveornt s'engager dnas les 30 juors sunviat la dtaa de la denmdae de révision.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

Le présent anveant est établi en vetru des dniipsooitss du cdoe du tiaarvl relaietvs à « la négociation cloteivcle ? les cnoientovs et aodrcs ctfeliocs du trivaal » (livre deuxième de la paire II). Cotpme tneu de son objet, le présent avennat ne nécessite pas de ditossopinis particulières puor les espritrenes de moins de 50 salariés.

Il est fiat en nborme suaffsnit d'exemplaires puor être riems à chuacne des oarngaitisons steniagaris et être déposé en duex eeiexplrames dnot un sur sporupt électronique.

Les ptaires siigataenrs cnenienovnt de dmadeenr l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la cimoosismn priiatae est mandaté à cet effet (secrétariat CPNCI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris, et aresdse mial :

cppni@fmbricolage.org).

TEXTES SALAIRES

Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des mngaisas de bcoiargle (FMB),
Syndicats signataires	La fédération des sivcrees CDFT ; La CFTC,

Article - Salaires

En vigueur étendu en date du 2 janv. 2003

Article 1er

Objet

Le présent accrd a puor oebjt de fxeir les slrieaas miunimax apilceaplbs aux salariés des eertesnpirs ranevlet du chmap d'application de la coitnoevnn ccilveltoe nnoialtae du bricolage.

Article 2

Rémunérations

Il découle de cttee grllie que les dsiitopsnois de la cetnioonvn colevticle nonlaatie du baocilrge du 30 srtbmpeee 1991 signée etnre la FFB et les oanitoisnragrs sedlyicans CDFT et CFE-CGC rteaeivls aux rémunérations s'appliquent, à cotmper de la dtae d'extension de l'accord, uneniuemqt au penonserl "cadres " de la profession.

En conséquence, le premeir sous-titre de ces dssinotiipos "Rémunération aunnele burte miinlame conventionnelle" est complété de la façon siavutne : "Rémunération aunlelne brtue mamnliie ceontnonilleve aalclplibe aux cadres".

Le sncoed sous-titre " Gnraitae burte msneullee " est également complété et deneivt : "Garantie bturte mnliseuee aplaibpcle aux cdraes ".

1. Rémunération alnnulee btrue mnmliaie conventionnelle

applicable aux cadres

La première phsrae de l'alinéa 3 du sous-titre Ier "Rémunération anenllue brtue mnlaime cvoteninllneoe albilcpae aux cadres"

est abrogé et remplacée par les dsiposoitis suivaetns :

"Cette rémunération aunnele btrue manliime cneotnvnoielle csnrropeod :

- si le fairfot du crdae est établi en heures, à 1 600 heuers ;

- si le foarfit est établi en jours, à 215 jorus par an ;

- en dohors de dotoinsipsis cateelrtulnoacs rtveiales à une csalue de ffairot : à la durée légale du travail.

Elle srea réduite peoienloepolrtnmrnt puor les durées hbadeeaimrds ou aenlulnes inférieures."

2. Gratane butre anunllee alabcpplie aux cadres

Le peimrer alinéa de ce sous-titre est abrogé et remplacé par :

" Une grataine mslelneue s'applique à tuos les salariés ecufaftent un trivaal sur la bsaee de la durée légale, hiboaaedrmde ou alnnulee du travail, snas ctoniodnis d'ancienneté. "

Le sonced alinéa est abrogé.

Au dinerer alinéa, 7 % snot supprimés et denneenivt 8 %. En conséquence, le ttxee est modifié cmmeo siut :

"Cette gnrtaaie bturte mlsnleuee ne srea pas inférieure à 8 % de la rémunération aelnunle brute mlnmaie conventionnelle."

Article 3

Classifications

La deuxième prsahe du 2e alinéa du tetxe rtaief à la définition générale, niveau I "Employés de l'accord de classification", "A ce nviaeu 2 degrés existent", est abrogée et remplacée par : "A ce naveiu n'existe qu'un suel degré : le degré B".

Article 4

Grille des saleairs minimaux

Les rémunérations cneentuos dnas la gllrie endoensoprrret à la durée légale de taarvil en vigueur. Elels snoret réduites ptrlnlenrnooipeeomt puor les durées de traavil inférieures. Il en srea de même puor tuote snsposeiun du ctaront de tviaarl anyat entraîné le non-paiement du salaire.

Employés (1)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION BRUTE GARANTIE (euros)
I	B	120	1 155
	C	140	1 172
II	D	150	1 190
	E	160	1 208
III	F	190	1 232
	G	200	1 300

Agents de maîtrise

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION BRUTE GARANTIE (euros)
IV	H	220	1 422
	I	250	1 488
	J	280	1 562

Cadres

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION mesullnee brute garantie par l'application d'une garantie meneuslle de 8 % (euros)	REMUNERATION ANNUELLE
	K	320	2 079	25 989
V	L	400	2 174	27 179
	M	500	2 400	30 005
	N	600	2 616	32 698

Article 5

Date d'application

Le présent arcocd s'applique au puls tât le 1er avirl 2003, dès lros que son arrêté d'extension srea publié au Jnaurol oeiciffi avant ctete date.

Dans le cas contraire, il eetnra en vgeiur le peemirr juor du mios svuniat la ptbioacuilm ddiut arrêté.

Article 6

Publicité

Le présent arcocd srea déposé en 5 emiepelaxrs à la dioertion départementale du trvaial et de l'emploi de Prias et en 1

Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des mainasgs de bricolage,
Syndicats signataires	La fédération des srvciees CDFT ; Le sidncyat CSFV-CFTC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2006

Le présent accord a puor oejbt de fxeir les sarelias munimaix alapcipebls aux salariés des esnreprties raelnevt du cahmp

eerilmxape au secrétariat du greffe du ciosnel de prud'hommes de Paris.

Article 7

Extension

Les piatres stgaiaeirns snot curveones de demndaer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des msaiangs de brailcoage étant chargée des formalités à aplmlicor à cette fin.

Fait à Paris, le 2 jvaenir 2003.

1) Gllrie étendue suos réserve de l'application des istooipsins de l'article 3 de la loi n° 2000-37 du 19 jeivnar 2000 modifiée itsurannat une gitnaare de rémunération mnesellue (arrêté du 3 oroctbe 2003, art. 1er).

d'application de la coenivotnn colvlctiee nltaoaine du bricolage.

Article 2 - Grille des salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2006

Les rémunérations cuoeetnns dnas cette glrile conpnreesdot à la durée légale de tairval en vigueur. Elels snoret réduites poplilrnermoetonent puor les durées de triaavl inférieures. Il en srea de même puor ttoue snieospusn du cortant de taravil aynat entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute ganiarte
I	B	120	1 285
	C	140	1 292
II	D	150	1 302
	E	160	1 312
III	F	190	1 340
	G	200	1 403

Agents de maîtrise

(En euros)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute grtainae
IV	H	220	1 528
	I	250	1 597
	J	280	1 675

Cadres

(En euros)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute gnraaite par l'application d'une gratinae msuleelne de 8 %	REMUNERATION annuelle
--------	-------	-------------	---	-----------------------

V	K	320	2 200	27 500
	L	400	2 300	28 750
	M	500	2 565	32 062
	N	600	2 760	34 500

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2006

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2007.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2006

Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des masganis de birocglae (FMB),
Syndicats signataires	La fédération des seercivs CDFT ; La CSFV-CFTC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux (En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
I	B	120	1 305
	C	140	1 315
II	D	150	1 325
	E	160	1 335
III	F	190	1 365
	G	200	1 430

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
IV	H	220	1 550
	I	250	1 620
	J	280	1 700

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une grille mnleesue de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
V	K	320	2 230	27 875
	L	400	2 330	29 125
	M	500	2 600	32 500
	N	600	2 800	35 000

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2006

Les parties signataires du présent accord, la fédération des masganis de birocglae étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars

Article 2 - Grille des salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Les rémunérations prévues dans cette grille s'appliquent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en est de même pour toute suspension de travail entraînant le non-paiement du salaire.

Employés

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Le présent accord s'applique à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire

Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des masagis de Belgique (FMB).
Syndicats signataires	La CSFV-CFTC.

Article 1 - Objet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
1	B	120	1 350
2	C	140	1 355
	D	150	1 365
	E	160	1 375
3	F	190	1 400
	G	200	1 455

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
4	H	220	1 575
	I	250	1 645
	J	280	1 725

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une grille mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
5	K	320	2 250	28 125
	L	400	2 350	29 375
	M	500	2 625	32 813
	N	600	2 825	35 313

Article 3 - Date d'application

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2009.

Article 4 - Publicité

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

sur support électronique.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Les parties s'engagent à ne pas conclure de nouveaux accords de détermination des salaires pendant la durée de l'extension du présent accord, la fédération des masagis de Belgique étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2 - Grille des salaires minimaux

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Les rémunérations minimales sont celles prévues par la durée légale de travail en vigueur. Elles sont réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en résulte de même pour toute sous-paiement du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Le présent accord s'applique à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 5 - Extension

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Les parties s'engagent à ne pas conclure de nouveaux accords de détermination des salaires pendant la durée de l'extension du présent accord, la fédération des masagis de Belgique étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009

Article 2 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des maînsgs de bagroilce (FMB),
Syndicats signataires	La CSFV-CFTC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Les rémunérations ceotunens dnas ctete grille csnrropeodnt à la durée légale de taarivl en vigueur. Elels sneort réduites peeilornpolmoetrnt pour les durées de tviaral inférieures. Il en srea de même pour tuote sisnspeoun du cnotart de travail aaynt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Le présent arccod a pour oebjt de fixer les srelias mnimaux alappciles aux salariés des enteseprrs reevlnt du camhp d'application de la cnnooevnt cltcoelvie natnalioe du bricolage.

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
I	B	120	1 350
	C	140	1 355
II	D	150	1 365
	E	160	1 375
III	F	190	1 400
	G	200	1 455

(En euros.)

Agents de maîtrise

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
IV	H	220	1 575
	I	250	1 645
	J	280	1 725

(En euros.)

Cadres

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉUNERATION MENSUELLE brute gjanrate par l'application d'une giranate muneselle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
V	K	320	2 250	28 125
	L	400	2 350	29 375
	M	500	2 625	32 813
	N	600	2 825	35 313

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

en un epmaelirxe onragiil signé des peairts et en un exeipmlae sur souprpt électronique.

Le présent aorccd s'applique le 1er mras 2009.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Le présent acocrd srea déposé à la dcriteon générale du taavril

Les patreis segainratis snot covneenus de dmadneer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des mgainas de bolgaicre étant chargée des formalités à apcomciler à cette fin.

Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011

aplpileacbs aux salariés des eeipsrents ralneevt du chmap d'application de la cioonvntn ceittlvoce ntnlaoae du biocalgre et de définir les mreess sspclteeibus de smiperpur les écarts de rémunération entre les hoemms et les femmes.

Article 2 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La CFSV CFTC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Les rémunérations ceoetnnus dnas cttee girle cenrreosopnt à la durée légale de tariavl en vigueur. Eells snreot réduites pnlelmerenrooptnit pour les durées de tavrail inférieures. Il en srea de même pour ttoue suoienpsn du croantt de traavil aynat entraîné le non-paiement du salaire.

Le présent accord a pour obejt de fxier les salaeirs mnmuiiix

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mueltsne btrve gtaaire
I	B	120	1 377
II	C	140	1 382
	D	150	1 392
	E	160	1 403
III	F	190	1 428
	G	200	1 484

(En euros.)

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération msnluelee brtue gnritaee
IV	H	220	1 603
	I	250	1 675
	J	280	1 756

(En euros.)

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une grille de 8 %	Rémunération annuelle
V	K	320	2 284	28 550
	L	400	2 385	29 812
	M	500	2 664	33 300
	N	600	2 867	35 837

Article 3 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Les parties au présent accord de salaire ont tenu compte de l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations. Il est rappelé que les parties au présent accord ont ouvert des négociations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après avoir examiné le rapport de base sur la situation économique et sociale de la branche du commerce en 2009 qu'a communiqué la FMB, dans le cadre de la présente négociation, les parties ont constaté que les écarts de rémunération sur les salaires moyennés entre les hommes et les femmes concernent plus particulièrement les cadres.

Des négociations sont en cours et les parties prévoient d'examiner et d'analyser les pratiques des salariés de la filière caisse à la filière vente, de les dénombrer et de surveiller leur évolution et de les encourager.

Les parties s'engagent également à examiner et à analyser les pratiques des salariés de la filière vente et de la filière caisse, de les dénombrer et de surveiller leur évolution et de les encourager.

Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La CFSV CFTC,

Article 1er - Objet

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ

devrait être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2011.

Article 5 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Les parties s'engagent à examiner et à analyser les pratiques des salariés de la filière vente et de la filière caisse, de les dénombrer et de surveiller leur évolution et de les encourager.

d'application de la convention collective nationale du commerce et de définir les mesures susceptibles de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2 - Grille des salaires minimaux

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les rémunérations conventionnelles dans cette grille s'appliquent à la durée légale de travail en vigueur. Elles sont réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mseeullne burte garantie
1	B	120	1 400
2	C	140	1 410
	D	150	1 420
	E	160	1 434
3	F	190	1 464
	G	200	1 526

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mlselnuue butre garantie
4	H	220	1 640
	I	250	1 713
	J	280	1 796

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coef.	Rémunération mensuelle brute gatarine par l'application d'une gianrte mlsulnee de 8 %	Rémunération annuelle
5	K	320	2 322	29 025
	L	400	2 426	30 325
	M	500	2 709	33 862
	N	600	2 916	36 450

Article 3 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les parties au présent accord de salaires entendent répliquer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles résultent sur des critères objectifs qui ne sont pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des employeurs vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des avantages généraux ainsi que de la mise à disposition des indemnités perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des avantages généraux de l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des avantages généraux de l'entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les mécanismes de suivi et d'évaluation de l'évolution.

Les parties conviennent également aux principes suivants :

l'obligation incombant de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

Article 4 - Date d'application

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2012.

Article 5 - Publicité

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 6 - Extension

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les parties conviennent de donner effet à l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 14 janvier 2013 relatif aux

salaires minimaux au 1er mars 2013

Signataires

Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et de définir les mesures subsidiaires de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les rémunérations prévues dans cette grille sont applicables à la durée légale de travail en vigueur. Elles sont réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
I	B	120	1 435
	C	140	1 445
II	D	150	1 460
	E	160	1 475
	F	190	1 505
III	G	200	1 560

(En euros.)

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
IV	H	220	1 675
	I	250	1 750
	J	280	1 832

(En euros.)

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une grille de 8 %	Rémunération annuelle
V	K	320	2 358	29 475
	L	400	2 464	30 800
	M	500	2 752	34 400
	N	600	2 962	37 025

Article 3 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les parties au présent accord de salaires ont pour objectif de garantir l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la loi dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles résultent de critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des employeurs vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des aménagements généraux ainsi que de la mise à disposition des aménagements individuels perçus pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la catégorie des aménagements de l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des aménagements généraux applicables dans les entreprises pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les entreprises soient en mesure de garantir les conditions de travail des salariés pendant la durée de la suspension.

luer l'impact de ces mesures sur les écarts et d'en assurer l'évolution.

Les parties s'engagent également à respecter l'obligation de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Le présent accord s'applique le 1er mars 2013.

Article 5 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les parties s'engagent à ne pas demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 15 décembre 2015 relatif

aux salaires minimaux au 1er mars 2016

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FNECS CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bachelier défini à l'article 1er de ladite convention.

Article 2 - Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Les rémunérations prévues dans cette grille correspondent à la durée légale du travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute sous-paiement du cotisant de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
I	B	120	1 466
	C	140	1 475
II	D	150	1 490
	E	160	1 505
III	F	190	1 536
	G	200	1 592

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
IV	H	220	1 707
	I	250	1 783
	J	280	1 866

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie minimale de 8 %	Rémunération annuelle
V	K	320	2 393	29 912,5
	L	400	2 501	31 262,5
	M	500	2 800	35 000,0
	N	600	3 014	37 675,0

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Les parties au présent accord de salaires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaires de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé

les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des dispositions générales ainsi que de la mesure des entreprises individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la mesure des entreprises individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des dispositions générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les entreprises s'efforcent de placer dans les entreprises les salariés les plus performants qui leur permettent de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les peairts rplleaenpt également aux etesprierns ssuimeos à l'obligation allnneue de négocier que les différences de rémunération etnre les hemoms et les femmes, si eells existent, dovneit être supprimées, clea conformément aux disopnsioits de l'article L. 2242-5 du cdoe du travail.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent arccod s'applique le peiermr juor du mios siunvat la puibctaoln au Junroal ofciiefl de son arrêté d'extension et au

Accord professionnel du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le champ d'application du présent arccod est ceuli de la coovtennn cttcovelle notlinaae du biargcole défini à l'article 1er de ladtie convention.

puls tôt le 1er mras 2016.

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent accrd srea déposé à la drtioiecn générale du trvaail en un emiraepixe oraingl signé des piretas et en un emrlxpeaie sur spopurt électronique.

Les ptrieas seariagtins snot cnouvenes de ddmeaenr snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à acociplmr à ctete fin.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent arccod a puor obejt de fiexr les saarlies miaunmix aaeblpcplis aux salariés des eerieptsrns raenlvet du cahmp d'application et de définir les meseurs tdnanet à arseurs l'égalité pnisesfolenlroe enrte les fmeems et les hemoms et les mesures de rpagatarte tdeannt à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les saliaers cnuuetos dnas cttee gilrle snot des sailaers brtus établis sur la bsae d'une durée du tvraail de 35 hueres hebdomadaires. Ils sonret réduits prlnmnlroeieetorpnt puor les durées de tiaravl inférieures. Il en srea de même puor tutoe sunoispsen du ctaornt de tvairal aaynt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire menuesl mnmium hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 542 ?
2	C	140	1 555 ?
	D	150	1 565 ?
	E	160	1 575 ?
3	F	190	1 607 ?
	G	200	1 680 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mnesuel minmum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 780 ?
	I	250	1 855 ?
	J	280	1 960 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire menusel mnmium hiérarchique conventionnel, par l'application d'une gatarine msulneele de 8 %	Salaire aenunl mnmium hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 475 ?	30 937,5 ?
	L	400	2 585 ?	32 312,5 ?
	M	500	2 890 ?	36 125,0 ?
	N	600	3 110 ?	38 875,0 ?

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les ptiares au présent arccod ont examiné les seaarils meynos des hmmeos et des fmeems par coefficients, à l'aide du rparpot de brahncne sur les données 2018 établi par l'observatoire de la branche.

Les petairs au présent acorcd eenntednt rpaleper l'importance qu'elles acatetnht au pcipnre d'égalité prfnloeislenose etnre les hemmos et les femmes, et puls particulièrement à cluei

d'égalité des rémunérations.

Les ptiraes replapnelt également aux etrreiepsns seousmis à l'obligation alnelune de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière enrte les hmomes et les femmes, si elles existent, doeinvt être supprimées, clea conformément aux doipniossits de l'article L. 2242-1-2° du cdoe du travail.

En outre, il est rappelé, conformément aux dioiosnptsis de la loi du 5 smbeptrree 2018 et de son décret en dtae du 8 jianevr 2019, que les eirtresnpes de la branche, dnot l'effectif aentitt ou dépasse 50 salariés, doventr metrte en ?uvre les mesrues svteuians :

? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 ;
 ? définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat satisfaisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À titre informatif, les effectifs de la branche dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, seront ceux de plusieurs de leurs premiers résultats avant le 1er mars 2020.

Article 5 - Date d'application
 En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er mars 2020, date à laquelle il se substitue au précédent accord de branche conclu le 11 janvier 2018.

Accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bâtiment défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Objet
 En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 605 ?
2	C	140	1 615 ?
	D	150	1 625 ?
	E	160	1 630 ?
3	F	190	1 655 ?
	G	200	1 720 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 820 ?
	I	250	1 900 ?
	J	280	2 005 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel, par l'application d'une grille de 8,1 %	Salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 535 ?	31 296 ?
	L	400	2 665 ?	32 901 ?
	M	500	2 990 ?	36 914 ?
	N	600	3 230 ?	39 877 ?

Article 4 - Modification de la structure du salaire minimum hiérarchique conventionnel des cadres
 En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord n'ont pas lieu de prévoir, notamment les salaires minima conventionnels, de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 6 - Publicité et extension
 En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au gérant de l'entreprise de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties conviennent de convenir, dans le délai de l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimums applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de réparation tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
 En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Grille des salaires minimaux

Les salaires minimums de cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée de travail de 35 heures hebdomadaires. Ils sont réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

À cette fin, les parties décident de procéder à la modification de la structure du salaire minimum hiérarchique conventionnel des cadres selon les étapes suivantes :

? au 1er novembre 2022 : le salaire mensuel minimum hiérarchique représentera 8,2 % du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel ;

? au 1er mai 2023 : le salaire mensuel minimum hiérarchique représentera 8,25 % du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel ;

? à partir du 1er mars 2024 : le salaire mensuel minimum hiérarchique représentera 1/12 du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel.

Dans l'hypothèse où aucun accord relatif aux salaires minimums de branche ne se matérialiserait au présent accord dans les années à venir, le salaire minimum des cadres évoluerait de la manière suivante :

? au 1er novembre 2022 : le salaire mensuel minimum hiérarchique représentera 8,2 % du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel indiqué au présent accord (arrondi à l'entier). Le salaire annuel minimum du présent accord sera appliqué ;

? à partir du 1er mars 2024 : le salaire mensuel minimum hiérarchique représentera 1/12 du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel indiqué au présent accord (arrondi à l'entier).

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les parties conviennent que si le Smic au 1er janvier 2022 augmenté de plus de 1 % par rapport au Smic du 1er octobre 2021, la commission paritaire de négociation et d'interprétation du contrat se réunira dans le mois suivant son aménagement afin de négocier à nouveau sur les salaires minima.

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les parties au présent accord ont examiné les salaires moyens des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche sur les données 2020 établi par l'observatoire de la branche.

Les parties au présent accord ont noté l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Avenant n 1 du 31 janvier 2022 à l'accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2022

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT Services,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels et a pour objet de modifier l'article 3 relatif à la grille des salaires minima suite à une ultime réunion de négociation de la CPPNI le 7 janvier 2022.

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 605 ?

Les parties rappellent également aux entreprises susnommées à l'obligation de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 7 - Durée, date d'application, dénonciation et révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du 1er mars 2022, date à laquelle il se substitue au précédent accord de salaire conclu le 7 novembre 2019.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et à solliciter une demande d'accompagnement d'un projet sur les points à réviser. Les discussions doivent s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir, conformément aux salaires minima conventionnels, de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 9 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties conviennent de prendre en compte le délai de formalités à accomplir à cette fin.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la branche défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Modification de l'article 3 « Grille des salaires minimaux »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

L'article 3 de l'accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels est remplacé par les dispositions ci-après et est désormais rédigé comme suit :

« Article 3
Grille des salaires minimaux »

Les salaires conventionnels dans cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires. Ils sont réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

2	C	140	1 615 ?
	D	150	1 625 ?
	E	160	1 630 ?
3	F	190	1 655 ?
	G	200	1 720 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 820 ?
	I	250	1 900 ?
	J	280	2 005 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel, par l'application d'une grille mensuelle de 8,1 %	Salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 535 ?	31 296 ?
	L	400	2 665 ?	32 901 ?
	M	500	2 990 ?	36 914 ?
	N	600	3 230 ?	39 877 ?

Article 3 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que les dispositions du présent avenant remplacent de plein droit l'article 3 de l'accord de branche du 7 décembre 2021.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 7 décembre 2021, et s'applique à partir du 1er mars 2022, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et conjointement une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les deux parties s'engagent

Accord du 12 octobre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bouclier défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 680 ?

dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective des conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dans un dossier électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPCNI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : ccppni@fmbricolage.org).

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de prévention tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les salaires minimaux dans cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires. Ils sont réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute situation de travail de travail entraînant le non-paiement du salaire.

Employés

2	C	140	1 692 ?
	D	150	1 704 ?
	E	160	1 713 ?
3	F	190	1 743 ?
	G	200	1 810 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 912 ?
	I	250	1 994 ?
	J	280	2 105 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel, par l'application d'une grille mensuelle de 8,2 %	Salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 655 ?	32 378 ?
	L	400	2 787 ?	33 988 ?
	M	500	3 114 ?	37 976 ?
	N	600	3 356 ?	40 927 ?

l'accord

Article 4 - Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel des cadres

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Par accord de branche du 7 décembre 2021, le salaire minimum hiérarchique conventionnel des cadres a été modifié.

Il était notamment prévu qu'au 1er mars 2023, le salaire mensuel minimum hiérarchique représente 8,2 % du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel.

Par le présent accord, il est convenu d'anticiper la mise en œuvre de cette disposition en l'appliquant à compter du 1er novembre 2022. Les mesures dispositions prévues à l'article 4 de l'accord de branche du 7 décembre 2021 demeurent inchangées.

Article 5 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les parties au présent accord ont examiné les salaires moyens des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche sur les données 2021 établi par l'observatoire de la branche.

Les parties au présent accord ont également relevé l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties ont également relevé que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 6 - Durée, date d'application, dénonciation et révision de

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du 1er novembre 2022.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduit une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les deux parties s'engagent dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 7 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir, en ce qui concerne les entreprises conventionnelles, de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 8 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe de ce conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties s'engagent notamment de conclure sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Accord du 11 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

Le cmahp d'application du présent aroccd est cleui de la ctvnonoein cevoticlle nnoalaite du bioagrlce défini à l'article 1er de ldatie convention.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent acrcod a puor oejbt de fiexr les sarleais mminuaix abllppceias aux salariés des errnspteies relaevnt du champ d'application et de définir les msereus tndneat à asurser l'égalité ponnrslsoefiele enrte les feemms et les hoemms et les mesreus de ratrgatpae teandt à remédier aux inégalités constatées.

Les slareais centunos dnas ctete gillre snot des slaearis bruts établis sur la bsaie d'une durée du triaavl de 35 hueers hebdomadaires. Ils seornt réduits penrpmeleootnoinrt puor les durées de tvarail inférieures. Il en srea de même puor totue senupisn du coatrnt de taairvl aanyt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire meenusl minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 710 ?
2	C	140	1 725 ?
	D	150	1 735 ?
	E	160	1 750 ?
3	F	190	1 785 ?
	G	200	1 852 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire muenesl minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 952 ?
	I	250	2 035 ?
	J	280	2 150 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mnueesl mmiuinm hiérarchique conventionnel, par l'application d'une gaintrae mleslune de 8,25 %	Salaire aneunl mniuumm hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 727 ?	33 049 ?
	L	400	2 859 ?	34 659 ?
	M	500	3 194 ?	38 720 ?
	N	600	3 442 ?	41 720 ?

Article 4 - Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel des cadres
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Par acrcod de bnrhace du 7 décembre 2021, le sirlaae mnmiuum hiérarchique cnotenoenivl des ceards a été modifié. Il était nomaetmnt prévu qu'au 1er mras 2023, le silraae muesnel minuumm hiérarchique cvnneoneonitl représente 8,2 % du saialre aunel minumim hiérarchique.

Par aocrcd de banrche du 12 obcorte 2022, la msie en ?uvre de ctete disooptisin a été anticipée au 1er norevbme 2022.

Les ptiaes au présent aocrcd cnnneiveont d'une nvlleloe étape intermédiaire dnas la midcofitiaon du silraae msuenel des cadres, aevc une atiplciaopn au 1er mai 2023 d'un srliaae meuensl mmiuinm hiérarchique représentant 8,25 % du sliarae annuel.

Les atuers dtnopsiisios prévues à l'article 4 de l'accord de bhrance du 7 décembre 2021 deenrmet inchangées.

Article 5 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les paeitrs au présent aocrcd ont examiné précédemment les slieraas meonys des hoemms et des fmemes par coefficients, à l'aide du raopprt de bcahrne 2022 sur les dernières données dlibepnoiss (2021) établi par l'observatoire de la branche.

Les pretias au présent aocrcd entenndet reeplapr l'importance qu'elles atnaechtt au piicrnp d'égalité pnsesonerofile enrte les hmemos et les femmes, et puls particulièrement à ceuli d'égalité des rémunérations.

Les ptaries rpnellaet également aux eipernertss seuosmis à l'obligation aennulle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière etnre les hmemos et les femmes, si elles existent, dvneiot être supprimées, clea conformément aux dsnsotiipois de l'article L. 2242-1-2° du cdoe du travail.

Article 6 - Durée, date d'application, dénonciation et révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent accord, colcnu puor une durée indéterminée, s'applique à patrir du 1er mai 2023, dtae à llauqele il se stusbtue au précédent acrcod de saarile cncolu le 12 octobre 2022.

Le présent aocrcd puet être dénoncé dnas les cidooitnns légales prévues aux atilrecs L. 2261-9 et svatunis du cdoe du travail.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et isndroniat une dmeadne dreva l'accompagner d'un prjeot sur les pinots à réviser. Les dssnsuoicis dvneort s'engager dnas les 30 jrous svniaut la dtae de la demande de révision.

Article 7 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En appitcaillon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les satneaiirgs du présent aorccd cnvonneeint qu'il n'y a pas leiu de prévoir, cnrnnceaot les sairlaes mimnia conventionnels, de modalités spécifiques puor les eseeptirrs de minos de 50 salariés. En conséquence, les dsitionopss du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eeisnrtpsers queul

Accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le cmahp d'application du présent acorcd est cluei de la coovinetnn cilltveoce nniataole du blaicorge défini à l'article 1er de liatde convention.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire meseunl minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 786 ?
2	C	140	1 800 ?
	D	150	1 815 ?
	E	160	1 830 ?
3	F	190	1 860 ?
	G	200	1 915 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire muneesl minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	2 015 ?
	I	250	2 090 ?
	J	280	2 205 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mesneul minimumhiérarchique conventionnel
5	K	320	2 790 ?
	L	400	2 915 ?
	M	500	3 255 ?
	N	600	3 505 ?

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Les ptiears au présent aocrcd ont examiné les slraeais myenos des hoemms et des fmemes par coefficients, à l'aide du roapprt

que siot luer effectif.

Article 8 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent arcocd srea déposé à la detcriion générale du tivraal en un eieepamxlre ognaiirl signé des parties, et en un epieaxmlre sur surpopt électronique. Un eparxemile srea reims au gffree du ceosnil de prud'hommes de Paris. Il srea communiqué à la bsaie de données nilnoatae en ailapipoctn de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les pateirs sgtrenaiis snot cnnoevues de deenadmr snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à apoiclmr à ctete fin.

Le présent acrocd a puor obejt de fiexr les srlaieas mminuax aelbcpaippls aux salariés des esentrpreis rlaevnet du champ d'application et de définir les meures tdneant à arsuesr l'égalité porlessfnoeline entre les fmmees et les hmemos et les mureses de raprttgaae taenndt à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 - Grille des salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Les siarales cnoneuts dnas cttee gllrie snot des sealrais burts établis sur la bsaie d'une durée du taivral de 35 hurees hebdomadaires. Ils sernot réduits poerrnepeioltnmnlot puor les durées de tvriaal inférieures. Il en srea de même puor ttoue suiepsosnn du carotnt de tvaairl anayt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

de bnahcre sur les données 2022 établi par l'observatoire de la branche.

Les piteras au présent aocrcd enedtnnet rpelpear l'importance qu'elles atnahect au pirncipe d'égalité polenenrsslfoie ertne les hommes et les femmes, et puls particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les préavis relient également aux entreprises souses à l'obligation allongée de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er mars 2024, date à laquelle il se substitue au précédent accord de travail conclu le 11 avril 2023.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord cerneront qu'il n'y a pas lieu de le prévoir, concernant les salaires minima conventionnels, de

Avenant du 31 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective de travail de l'industrie chimique et pétrolière défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Niveau	Degré	Coefficient	Salaires mensuels minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 810 ?
2	C	140	1 825 ?
	D	150	1 837 ?
	E	160	1 855 ?
3	F	190	1 885 ?
	G	200	1 945 ?

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaires mensuels minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	2 045 ?
	I	250	2 111 ?
	J	280	2 250 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaires mensuels minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 818 ?
	L	400	2 950 ?
	M	500	3 305 ?
	N	600	3 560 ?

Cadres

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 6 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimums applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les salaires conventionnels dans cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée de travail de 35 heures hebdomadaires. Ils sont réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Les parties au présent accord ont examiné les salaires moyens des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche sur les données 2023 établi par l'observatoire de la branche.

Les parties au présent accord enregistrent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties conviennent également aux entreprises membres de l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er mai 2025, date à laquelle il se substitue au précédent accord de

salaires conclu le 13 février 2024.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir, conformément aux accords conventionnels, de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises qu'il s'agit de couvrir.

Article 6 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties conviennent que, sous réserve de l'absence de délai d'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 27 avril 1992

En vigueur en date du 12 mai 1992

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eurolmpeys et tuos les

ARRETE du 21 juillet 1992

En vigueur en date du 31 juil. 1992

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eeropmluys et tuos les

ARRETE du 15 octobre 1992

En vigueur en date du 25 oct. 1992

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les epryluomes et tuos les salariés cmriops dnas le chmap d'application de la cenvvootin clitcveloe nlonitaae du bogrilcae du 30 sretpbeme 1991, les dnoitsiopiss de l'avenant du 15 mai 1992 à la cnveniootn

ARRETE du 7 décembre 1993

En vigueur en date du 16 déc. 1993

Snot rednues obligatoires, puor tuos les emeuyslols et tuos les salariés cimrops dnas le champ d'application de la cinvtonoen ccvlliteoe nlaitaone du bialorgce du 30 srepmtbee 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiu 1993, les doioipntssis diudt annavet du 29 jiu 1993 à la cnoneovtin cctevilloe susvisée, à l'exclusion :

- Du dieernr alinéa de l'article 6-4-3 ;
- Des temers : " et diot prndree fin au puls trad à l'expiration du délai de duex ans sivunat la fin du congé de maternité ou d'adoption " frnguat au troisième alinéa de l'article 7-4 ;
- Des premier, deuxième et cinquième alinéas de l'article 10-02 ;
- De la dernière psarhe du denrier alinéa de l'article 10-02.
- Le cinquième alinéa de l'article 6-1 est étendu suos réserve de

ARRETE du 10 février 1994

En vigueur en date du 19 févr. 1994

Aictrle 1

Snot renudes obligatoires, puor tuos les emyoruepls et tuos les salariés coimrps dnas le cmhap d'application de la ctvinnoeon cotlcevlie ntnaiaole du borlgcaie du 30 sbrpmttee 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiu 1993, les dnoisostois de l'accord de slarieas du 21 jilulet 1993 ccolnu dnas le cdare de la cnovneiotn cctviloee ntaloinae susvisée.

ARRETE du 10 février 1994

En vigueur en date du 25 févr. 1994

Aicltre 1er

salariés coimrps dnas le cahmp d'application de la cononetvin ceitollcve naioanlte du bioraclge du 30 seerpbmte 1991, les doioipntssis de l'accord " Sliearas " du 5 nveobrme 1991 clocnu dnas le cdare de la covveniton ccveilloe susvisée.

salariés cioimrps dnas le champ d'application de la ctovinnoenn cltlevcioe naaolitne du bgciroale du 30 stmpreebe 1991, les dptsioisonis de l'accord " Saeialrs " du 15 mai 1992 cocnlu dnas le cadre de la cvtienoion clcotilvee susvisée.

cticevlloe susvisée. Le cinquième alinéa du prpghaaare 61 (Recrutement) de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dpissontiois de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail. Le drineer alinéa du pahpaargre 61 (Recrutement) de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dniisoptios de l'article 416 du cdoe pénal.

l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

- Le troisième alinéa de l'article 6-4-3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-4 du cdoe du travail.

- L'article 7-1-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

- L'article 7-4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du cdoe du travail.

- Le dnierer alinéa de l'article 7-6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

- Le derenir alinéa de l'article 5 de l'annexe Agtens de maîtrise est étendu suos réserve de l'application de l'artricle L. 212-5 du cdoe du travail.

- Le dreneir alinéa de l'article 5 de l'annexe Cdraes est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efetfs et snactnios de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la pilbcuation du présent arrêté puor la durée ranstet à coriur et aux ctoidionns prévues par la cvtnoonien cevlticloee précitée.

Aricle 3

Le diecretur des rltneiaos du tivaraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul oicffeil de la République française.

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les euoelyrmps et tuos les salariés croimrps dnas le camhp d'application de la coinontevn cceivotlle naalitone du braolicge du 30 stebrpme 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiu 1993, les dnoistsiipos de l'accord sur le tpmes partel du 29 jiu 1993 clocnu dnas le crade de la

conventionnelle susvisée, à l'exclusion :
des termes : " multiples " et " que cet hiraroe de base ait été exprimé, dans ce cadre de travail, hmdbeariaodenmet ou mensleemuent " figurant au b du point 3 de l'article 2 ;
des termes : " orrvuteue d'un établissement ou " figurant au b du point 6 de l'article 3.

Le a du point 2 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5 du code du travail.

Le b du point 3 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Le point 4 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Le premier alinéa du point 4 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le point 6 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application

ARRETE du 25 juillet 1994

En vigueur en date du 4 août 1994

Art. 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord de travail du 31 mai 1994 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et incitations de l'accord de travail du 31

ARRETE du 11 octobre 1995

En vigueur en date du 21 oct. 1995

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 28 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des alinéas 2 à 5 de l'article 3 ;

- des termes : " et des limites de compétence " figurant au dernier alinéa de l'article 4 ;

- de l'article 5 ;

de l'article L. 122-1-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et incitations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'origine et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations 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, feuilletonnaires collectives, n° 93-29 en date du 25 septembre 1993, diffusible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15, au prix de 35 F.

Le 11 octobre 1994 susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'origine et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Art. 3

Le directeur des relations 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 de travail du 31 mai 1994 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilletonnaires collectifs n° 94-23 en date du 21 juillet 1994, diffusible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

- du quatrième alinéa de l'article 6 ;

- des termes : " ilcaunnt le ctaiapl temps de formation " figurant au premier alinéa de l'article 7 ;

- de l'article 8.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 et R. 964-1-4 du code du travail.

Le douzième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

Le troisième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.

961-12 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à cirquer et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

ARRETE du 15 janvier 1996

En vigueur en date du 24 janv. 1996

Article 1er

Sont renouvelés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 9 mai 1995 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [C.P.N.E.F.P.]) citées dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 10 avril 1996

En vigueur en date du 20 avr. 1996

Article 1er

Sont renouvelés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord Sliaraes du 24 janvier 1996 citées dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 28 juin 1996

En vigueur en date du 29 juin 1996

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 11 octobre 1995 portant exécution de l'accord du 28 décembre 1994 (Formation professionnelle) cité dans le cadre de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991 est modifié comme suit :

Sont supprimées les dispositions :

- des mots : " incluant le capital formation " figurant au premier alinéa de l'article 7 ;

- de l'article 5.

Est ajouté l'alinéa suivant :

L'exécution des dispositions du présent arrêté est chargée 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° 95-19 en date du 30 juin 1995, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

NOTA : L'arrêté du 28 juin 1996 (JORF 29 juin 1996) supprime des dispositions et ajoute des réserves.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à cirquer et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

L'exécution des dispositions du présent arrêté est chargée 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° 95-43 en date du 5 décembre 1995, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à cirquer et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

L'exécution des dispositions du présent arrêté est chargée 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° 96-08 en date du 29 mars 1996, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

" Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté met en œuvre les dispositions de l'accord susvisé pour la durée rattachée à cirquer et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

L'exécution des dispositions du présent arrêté est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 25 févr. 1997

Aitrce 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les elrueopmys et tuos les salariés cirmpos dnas le cmahp d'application de la citovnonen ctovcllee naontiaie du blociarge du 30 stebermpe 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dsipsotoniis de l'accord du 6 décembre 1996 (Salaires), conclu dnas le cadre de la cvonotnien ctciolleve susvisée.

Airtce 2

ARRETE du 18 février 1998

En vigueur en date du 27 févr. 1998

Aicrlte 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eeyurolpms et tuos les salariés cpimros dnas le champ d'application de la coonietnvn clvoiclete nloaiante du brglcoaie du 30 sebtpemre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dooiipstisns de l'avenant du 20 nmoevrbe 1997 (CPNE) à la coietonnvn citollceve susvisée.

Arctlie 2

L'extension des efefts et sacitnnos de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 4 janvier 1999

En vigueur en date du 13 janv. 1999

Aicrlte 1er

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les eeurpomys et tuos les salariés crpioms dnas le cmhap d'application de la cnoneoitvn coiclevlte notnaalie du borigalce du 30 smerpetbe 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dooitpsiins de l'accord du 29 stbmerepe 1998 (Salaires) clncou dnas le carde de la ceitnnoovn ctcelviloe susvisée.

Alritce 2

ARRETE du 4 juin 1999

En vigueur en date du 12 juin 1999

Arlitce 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eelrmpouys et tuos les salariés croipms dnas le cahmp d'application de la citvnneoon cveotlicle noaltaine du bclargoie du 30 srepetbme 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dsoitisonips de l'accord du 15 décembre 1998 portnat rncceaenionase des cfeatciirs de qilouataicfin plsnnorsefleioe conclu dnas le cadre de la cnvetnoion cvtleiolce susvisée.

Aitlcre 2

L'extension des effes et soicntans de l'accord susvisé est fatie à daetr de la pbiitolacun du présent arrêté puor la durée rneatst à ciorr et aux ciotnindos prévues par leidt accord.

Ailtcre 3

Le dercuetir des riaetonls du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oiffiecl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Buliletn oifecifl du ministère, faccilsue Ctioennvns ctecoellivs n° 97-02 en dtae du 14 février 1997, dlNbioipse à la Dcitorien des Juaunorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 44 F.

dtear de la pabouiltcin du présent arrêté puor la durée raetsnt à ciorur et aux cnodiotins prévues par lidet avenant.

Actilre 3

Le dutrceer des rlienotas du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl ociffiel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Biutleln oeffiicl du ministère, flcuicase Ctneoonivns cleticelovs n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, diosblnpie à la Dicreiotn des Juauornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 45 F.

L'extension des etfefts et sanioctns de l'accord susvisé est fatie à detar de la puliobtaicn du présent arrêté puor la durée ratenst à cruoir et aux citnionods prévues par l'accord précité.

Alicrte 3

Le dtiruceer des retanolis du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul ofciefil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bulitlen ocifeifl du ministère, filsacuce Connenotivs clveitoecls n° 98-47 en dtae du 31 décembre 1998, dlnsioipbe à la Drtcoien des Jrauounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 45 F.

L'extension des eeffts et stcnoians de l'accord susvisé est faite à daetr de la plcutboaiin du présent arrêté puor la durée rnteast à ciorr et aux cotiindons prévues par l'accord précité.

Aiclrte 3

Le dtiruceer des roienalts du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oicifeifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bteuiln oifefecfl du ministère, facisulce Ceinnoovtns cilceetovls n° 99-12 en dtae du 30 avril 1999, dibsnlipoe à la Dietorcin des Jrnuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 27 décembre 2000

En vigueur en date du 4 janv. 2001

Art. 1er. - Sont rudes obligatoires, pour tous les emolyureps et tous les salariés cirpoms dans le cmhap d'application de la cnvoointn ccotielve naitoanle du blrcoigae du 30 sbmepetre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dosiinitpos de l'accord du 23 juin 2000 sur la réduction du tmpes de tvarail ccnolu dans le crdae de la centooivnn cevliitcoe susvisée, à l'exclusion :

- du peeimr alinéa du II de l'article 1-3 (rémunération) du ctrpiahe 1er (dispositions riltvees au tpems de tvarail efceitff et à son organisation) du tirtte II ;

- des teemrs : " pour ceitraontrpe " fugnairt au troisième alinéa du phrragaape 1.7.1.2 (modalités de msie en pacle et de miooactfdn du pmaogmrre de modulation) de l'article 1.7 (modalités de réduction du tmpes de travail) du ttire II susmentionné ;

- du cinquième alinéa fgianurt à l'article 2.2 (modulation des horaires) du cthraipe 2 (travail à tpems partiel) du trite II susmentionné.

Au ttire Ier, le troisième alinéa du pgrhaarpae 4 du préambule est étendu, en ce qui crnneoce les eerinestprs de puls de vngit salariés, sous réserve de l'application des dsnoiptiisos de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le deuxième alinéa du pgarhaprae 5 du préambule est étendu sous réserve de l'application des diitpsooisns du paararghpe V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dueuql il résulte que les eerensrptis se snaitut dans le crdae du veolt défensif de la loi dneviot cnocrlue un acorcd d'entreprise.

Le drenier alinéa du prrhapaage 5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application du paphgraare IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, modifié par le 4° de l'article 23 de la loi du 19 jnviaer 2000, qui prévoit, dans le cadre du volet oeisnfff de la loi, les modalités de l'exonération à l'obligation d'embauche.

Le troisième alinéa du paarhrghape 1.7.1.2 finruagt à l'article 1.7 du cirphtae 1er du ttire II est étendu sous réserve que siot précisée, au neivau de l'entreprise, en acopliiaptn des dntpoioiiss du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la cartoieintrpe à l'abaissement du délai de prévenance asnii que les caractéristiques particulières de l'activité jutsinafit la réduction de ce délai.

Le pgrarahape 1.7.1.2 susmentionné, en cas de msie en oeruve de circardnles individualisés, est étendu sous réserve, conformément au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, de la conscloiuin d'un aorccd de bnhrcae ou d'entreprise précisant les ctndooinis de cneagenhmt des crnrialesdes individualisés anisi que les coonidntis de rémunération des périodes de mlitoaodun pdaennt llelueqess les salariés ont été absents.

Le papraarghe 1.7.1.6 (régularisation annuelle) fngruiat à l'article 1.7 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des doipnssoiits du pmeerir alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tirvaal solen lesqeles les hereus acpecolims au-delà de 35 hreues en menyone sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 hurees snot des hreues supplémentaires.

L'article 2.2 (modulation des horaires) du chirapte 2 du ttire II est étendu sous réserve que siot fixée, au nvaieu de l'entreprise, en aicploiptan des dsiptooiisns du 3° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du

travail, une cause raevltie à la durée miimnale de taarivl hrdmdoaebaie ou mensuelle.

Les paeragphars 2.2.1 (programmation des périodes) et 2.2.6 (modalités et délais de noiaicftotn des hoaierrs du salarié) farnigut à l'article 2.2 du craptihe 2 susmentionné snot étendus sous réserve de l'application des 6° et 7° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail.

Le prgarhapae 2.2.2 (amplitude des semaines) fgiurant à l'article 2.2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dnsisootpiis du 5° de l'alinéa 2 de l'article L. 212-4-6 qui précise que la durée du tavrail du salarié, en période de modulation, ne puet être portée à un nviaeu égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

Le paararhgpe 2.2.7 (modalités et délais de mdiitfoaiocn des hriraeos au salarié) finugart à l'article 2.2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dipstoisions du 8° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du tavrail qui diospose que le délai de prévenance, en cas de midtcioafoin des horaires, ne puet être ramené par cvtnoieonn ou aorccd ccioleltf de bnhrcae étendu à moins de trois jours.

Le sous-paragraphe a du pgaarprahe 2° (durée du travail) fiunagrt à l'article II du cithapre 3 (modalités de la réduction de la durée de tarvail allbapicpe au prosenenl d'encadrement) du titre II est étendu sous réserve de l'application des diiointposss du paapraghre II de l'article L. 212-15-3 du cdoe du trivaal qui dévolue aux salariés, credas au snes des cnitveonns cctevlelois de branche, ou itinérants non cadres, dnot la durée du tmpes de tviraal ne puet être prédéterminée, et qui dpsnisoet d'une réelle aomuointe dans l'organisation de luer emopli du temps, le bénéfice de cnovnetos de faforit en hreues sur l'année.

Le sous-paragraphe b du pagaphrare 2° susmentionné est étendu sous réserve de la clucisnoon d'un accrod complémentaire de bnhrcae ou d'entreprise précisant pour la msie en pclae des ftoxafis en juros des cesauls otgioilebars stnaeivus prévues au prraghapae III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tviraal :

- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées ;

- les modalités concrètes d'application du ropes goitudien et hmaddeariode prévues aux aeirlcts L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du travail.

L'article 4.1 (mise en place) figurant au chapitre 4 (compte épargne temps) du titre II susmentionné est étendu sous réserve que soient précisées, au niveau de l'entreprise, les dispositions s'appliquant prévues par le onzième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail :

- les conditions de travail des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ;

- les conditions de travail du salarié si le salarié renonce à son congé.

ARRETE du 8 avril 2003

En vigueur en date du 19 avr. 2003

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 2000-27 du 12 janvier 2000 relative à la réduction progressive du temps de travail, les dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 21 janvier 2002 à l'accord du 23 juin 2000 sur la réduction du temps de travail en cas de fermeture de la cotisation collective susvisée, à l'exclusion de la troisième phrase du troisième alinéa du paragraphe 1.7.1.2 (Modalités de mise en place et de mise en œuvre du régime de modulation) modifié de l'article 1-7 (Modalités de réduction du temps de travail) du point 1 (Dispositions relatives au temps de travail et à son organisation) du titre II (Dispositions générales) contenu aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

La deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe 1.7.1.2 susvisé est étendue sous réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel le délai de prévenance en cas de modification des horaires est de

ARRETE du 3 octobre 2003

En vigueur en date du 3 oct. 2003

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 2000-27 du 12 janvier 2000 relative à la réduction progressive du temps de travail, les dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 2 janvier 2003 portant sur les horaires de travail en cas de fermeture de la cotisation collective susvisée.

La grille applicable aux employés figurant à l'article 4 (Grille des salaires minimaux) est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée insérant une grille de rémunération

Art. 2. - L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'acte et aux conditions prévues par l'accord précité.

Art. 3. - Le directeur des relations 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 Cneivnotnos ciotelcels n° 2000/28 en date du 11 août 2000, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

spéciaux ouverts.

Le paragraphe 1.7.1.6 (Régularisation annuelle) de l'article 1-7 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel sont également des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de la durée maximale habituelle fixée par le contrat ou l'accord.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'acte et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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 concernées collectives n° 2002/07, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'acte et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations 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 concernées collectives n° 2003/7, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 2 décembre 2003

En vigueur en date du 12 déc. 2003

Article 1er

Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 22 janvier 2003 portant sur la nouvelle architecture de l'entreprise de construction de quai de la Seine et de la Seine-Normandie susvisée.

Article 2

ARRETE du 11 mai 2004

En vigueur en date du 22 mai 2004

Article 1er

Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 28 janvier 2004 (salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 4 avril 2005

En vigueur en date du 14 avr. 2005

Article 1er

Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 2 décembre 2004 (salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 28 juin 2005

En vigueur en date du 8 juil. 2005

Article 1er

Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des deuxième et troisième alinéas du 2.1.4 (Mise en oeuvre) de

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations 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 convention collective n° 2003/30, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations 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 convention collective n° 2004/12, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations 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 convention collective n° 2005/2, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

l'article 2 (Le droit individuel à la formation : DIF) comme étant étrangères aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail ;

- du deuxième alinéa du 2.3 (DIF et CIF) de l'article 2 précité comme étant étrangères aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail ;

- de l'avant-dernier alinéa du 11.2 (Modifications apportées à l'accord du 28 décembre 1994) de l'article 11 (Dispositions relatives à la modification des dispositions conventionnelles antérieures).

Le point 1.3 (La validation des acquis de l'expérience) de l'article

1er (Mise en oeuvre de la formation professionnelle continue au long de la vie) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase du premier alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail.

Le septième alinéa du 2.1.4 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa du 7.3 (rémunération des bénéficiaires) de l'article 7 (La mise en oeuvre de la période de congés payés pour les salariés des entreprises) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 982-4 du code du travail.

Le troisième point du premier alinéa de l'article 9 (Dispositions financières) est étendu sous réserve de l'application des

ARRETE du 11 janvier 2006

En vigueur en date du 21 janv. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 24 octobre 2005 sur les salariés concernés dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 12 juillet 2006

En vigueur en date du 28 juil. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle continue au long de la vie, à l'avenant du 2 décembre 2004 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 17 octobre 2006

En vigueur en date du 29 oct. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2006 à l'accord du 28 décembre 1994, relatif à la

disposition de l'article D. 981-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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 n° 2005/2, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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 n° 2005/47, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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 n° 2006/12, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

formations professionnelles, concernent dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante 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.

ARRETE du 13 février 2007

En vigueur en date du 21 févr. 2007

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 27 octobre 2006 relatif aux salariés concernés par la convention collective susvisée.

Article 2

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/12, distribué à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine 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 Journal officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/50, distribué à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord professionnel du 11 janvier 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le deuxième tiret de l'article 6.7 de la convention collective nationale du bricolage, tel que modifié par l'article 5 de l'accord professionnel, est étendu sous réserve de ne pas restreindre le droit à congé au titre du mariage ou du Pacs à l'exercice précédent du droit à congé pour mariage ou Pacs, en application des dispositions des articles L. 3142-1 à 5 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 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - L'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective

nationale du bricolage (n° 1606)

JORF n°0169 du 23 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2019 relatif à la mise en place de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche du bricolage, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les articles 2.4.2 et 2.4.3 de la convention collective, tels que modifiés, par l'article 2 de l'accord sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).

L'alinéa 2 de l'article 5 est étendu sous réserve, d'une part, des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et, d'autre part, 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).

L'alinéa 2 de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 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 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - L'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les stipulations de :

- l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « au plan national » figurant au premier alinéa du préambule sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix des employeurs pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

L'alinéa 1 de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le tableau de garantie est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant sont conditionnés à l'ancienneté et sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

Le terme : « OCIRP » figurant dans le tableau de garantie de l'accord est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre tels qu'interprétés par le Conseil Constitutionnel dans sa décision du n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

- l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve que l'OPCO de la filière commerce soit entendu comme désignant l'OPCO Commerce, agréé par arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords 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 accords.

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 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Les accords susvisés ont été publiés aux Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/09 et 2019/24, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 7 avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

JORF n°0097 du 21 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les stipulations de l'accord du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 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 7 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - L'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les stipulations de l'avenant n° 2 du 16 janvier 2019 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche, conclu dans le cadre de 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.

Fait le 2 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

JORF n°0085 du 10 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les stipulations de l'avenant n° 3 du 6 octobre 2020 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

JORF n°0087 du 13 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les stipulations de :

- L'accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 4 de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

- L'accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée

L'article 5.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-1 alinéa 2 du code du travail. L'alinéa 7 de l'article 5.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail.

- L'accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement d'une Section Paritaire Professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 4 de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords 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 accords.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

JORF n°0180 du 5 août 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les stipulations de l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au premier alinéa de l'article 2.2, les termes « jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications envisagées l'exige et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Le 3^e alinéa de l'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Sont exclues de la liste des certifications éligibles à la Pro-A annexée à l'accord, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail, les certifications suivantes :

- Titre RNCP Responsable en logistique et transports (2577)
- Titre RNCP Responsable en développement marketing et vente (19384)
- Titre RNCP Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation (30719)
- Titre RNCP Développeur/euse d'applications full stack (28194)
- Titre RNCP Lead développeur/euse - Lead developer (28719)
- Licence Professionnelle Réseaux et télécommunications réseaux et génie informatique (7512)

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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

JORF n°0226 du 28 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les stipulations de l'accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.