

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

IDCC 1606

Brochure 3232

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/03/2022

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	3
Article 1er - Objet et champ d'application professionnel et territorial	3
Modalités d'application	3
Article 3 - Liberté d'opinion. Droit syndical	5
Article 4 - Délégués du personnel	6
Article 5 - Comité d'entreprise ou d'établissement, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	7
Article 5	7
A. Comité d'entreprise	7
Article 5.8 - B. CHSCT	8
Emploi et exécution du contrat de travail	8
Article 7 - Suspension du contrat de travail	15
Article 7	15
Article 8 - Service national	17
Article 9 - Rupture du contrat de travail	17
Article 9	17
Article 10 - Apprentissage. Formation professionnelle. Formation permanente	19
Article 10	19
Article 11 - Prévoyance	19
Textes Attachés	21
Accord du 3 mai 1989 relatif aux travaux de comptage et inventaires	21
Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	21
Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	22
Rappel de définitions - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	24
Classifications des employés Convention collective nationale du 30 septembre 1991	24
Rémunérations applicables aux cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	33
Accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel	33
Annexe relative au temps partiel, accord du 29 juin 1993	36
Accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT	37
Accord du 22 janvier 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle "Vendeur qualifié" dans le bricolage	44
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	61
Adhésion par lettre du 11 février 2009 de la CSFV CFTC à la convention	61
Avenant du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial	61
Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement	61
Accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	63
Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche	66
Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux	70
Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	70
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 »	72
Accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux	72
Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance	74
Accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	76
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	77
Accord du 31 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	78
Avenant du 7 novembre 2019 relatif à la modification de l'article 6.7 de la convention collective	80
Accord du 6 octobre 2020 relatif au contrat à durée déterminée	81
Accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (« Pro-A »)	82
Avenant du 6 octobre 2020 relatif au contingent d'heures supplémentaires	86
Accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	87
Accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle	89
Accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle	90
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	97

<i>Dénonciation par lettre du 15 décembre 2020 de la FMB d'accords et d'avenants</i>	98
<i>Accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance</i>	98
<i>Avenant n° 1 du 1er juillet 2021 à l'accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance</i>	100
<i>Avenant n° 1 du 14 septembre 2021 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle</i>	100
<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
Textes Salaires	105
<i>Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires</i>	105
<i>Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires</i>	106
<i>Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux</i>	107
<i>Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009</i>	108
<i>Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009</i>	109
<i>Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011</i>	109
<i>Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012</i>	110
<i>Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013</i>	111
<i>Accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016</i>	112
<i>Accord professionnel du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels</i>	114
<i>Accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels</i>	115
<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>	116
Textes Extensions	119
<i>ARRETE du 27 avril 1992</i>	119
<i>ARRETE du 21 juillet 1992</i>	119
<i>ARRETE du 15 octobre 1992</i>	119
<i>ARRETE du 7 décembre 1993</i>	119
<i>ARRETE du 10 février 1994</i>	119
<i>ARRETE du 10 février 1994</i>	119
<i>ARRETE du 25 juillet 1994</i>	120
<i>ARRETE du 11 octobre 1995</i>	120
<i>ARRETE du 15 janvier 1996</i>	121
<i>ARRETE du 10 avril 1996</i>	121
<i>ARRETE du 28 juin 1996</i>	121
<i>ARRETE du 14 février 1997</i>	122
<i>ARRETE du 18 février 1998</i>	122
<i>ARRETE du 4 janvier 1999</i>	122
<i>ARRETE du 4 juin 1999</i>	122
<i>ARRETE du 27 décembre 2000</i>	123
<i>ARRETE du 8 avril 2003</i>	124
<i>ARRETE du 3 octobre 2003</i>	124
<i>ARRETE du 2 décembre 2003</i>	125
<i>ARRETE du 11 mai 2004</i>	125
<i>ARRETE du 4 avril 2005</i>	125
<i>ARRETE du 28 juin 2005</i>	125
<i>ARRETE du 11 janvier 2006</i>	126
<i>ARRETE du 12 juillet 2006</i>	126
<i>ARRETE du 17 octobre 2006</i>	126
<i>ARRETE du 13 février 2007</i>	127
Textes parus au JORF	129
<i>Arrêté du 29 mai 2019</i>	129
<i>Arrêté du 15 juillet 2019</i>	129
<i>Arrêté du 23 décembre 2019</i>	129
<i>Arrêté du 7 avril 2020</i>	130
<i>Arrêté du 2 novembre 2020</i>	130
<i>Arrêté du 2 avril 2021</i>	131
<i>Arrêté du 2 avril 2021</i>	131
<i>Arrêté du 23 juillet 2021</i>	132
<i>Arrêté du 17 septembre 2021</i>	132

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 coemcrms et des secreivs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Begolant Cedex, par lttree du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13). La fédération des sdcaityns commerce, servceis et focre de vtene CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lrttee du 11 février 2009 (BO n° 2009-11)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Nota : À cotpembr de l'entrée en vgueiur de l'accord du 31 jnaveir 2019 (à cmptoer du 1er février 2019), les références aux rôles ou misnoiss de la cmiiosmson piartriaie nitanloae au sien de la présente conteniovn cievlclote et de ses aennexs snot remplacées par la référence à la CPPNI. (article 4 de l'accord du 31 jvainer 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 cniinvetoon réglera les rtoparps entre, d'une prat :

les eetrtreipnss aanyt une srfucae mmiialne de 400 mètres carrés, dnot l'activité se caractérise par la vtene au détail en libre-service assisté d'articles de bociaigre (code APE 52.4/ P) et possédant dnas lrues ptnios de vente, au mmnium et obligatoirement, les six ryaons sitvauns :

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

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

Cette cetivnnoon et cunhace de ses axneens s'appliqueront également au pneorsenl aiitrmtinadsf des sièges siouacx denteceirmt concernés par la goseitn de ctete dentéité (de même qu'au psenonerl trliaavalnt dnas les entrepôts).

Elle a viaotcon à s'appliquer à l'ensemble des esrenierpts ci-dessus définies se suaintt sur le tiitoerre national. A ctomepr du 1^{er} janvier 2011, elle s'applique aux départements d'outre-mer.

Les peirats satranegiis ne s'opposent pas à ce que ctete conieotnvn puisse, par extension, s'appliquer à d'autres eespertnirs possédant les mêmes caractéristiques (surface et nrbmoe de royans minimum), siot à ttrie volontaire, siot dnas le cadre des aitrices L. 133-8 et sutivnas du cdoe 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 cvninoteon est colnuce puor une durée indéterminée à coeptmr 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 coneivnotn ne puet être l'occasion d'une réduction des avaeagtns iivduenidls aqiucs dnas l'entreprise.

Par contre, les avganaets roenuncs par la présente cntovionen ne puornt en aucn cas s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même objet par cirneetas entreprises, du fiat de cvnetinnoos cvoctlliees ou arocdcs celtlicofs antérieurs, mias se seuoursrtbitnt à cuex mnios ataegunavx enstaitxs et de même nature.

C'est anisi que toris cas d'application penvuet se présenter :

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

- un aoccrd d'entreprise prévoit dnas un arlcite des aengatvas inférieurs à cuex définis par le tetxe conteinnnevol : dnas ce cas, c'est la cotnovinen qui s'applique ;

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

Des adrcocs d'entreprise pornruot aedatpr la présente convention, ou ceentrias dispositions, aux conotidnis particulières de l'entreprise, snas puor anatut être inférieurs au sautt galbol mmianil conventionnel.

Article 2.3 - Dénonciation. Révision. Négociation

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

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

2.3.1. Dénonciation

Chaque ptarie sriaingate puet dénoncer la présente convention. Cette dénonciation ne puet tofeoutis initrevenir que 1 an après l'entrée en viuguer de la cvnotienn et de ses annexes.

Les modalités de ctete dénonciation snot les sntauevis :

- la pritae qui prned l'initiative de la dénonciation dreva en imrenofr les aeurts petrais sniriateags par lrttee recommandée aevc accusé de réception ; à cttee lrtree deorvnt être jneios les miciodnotafis proposées ;

- cette dénonciation prrenda eefft 3 mios après réception de cette dmndae ;

- la dénonciation d'une leiu à dépôt auprès de la dotciern départementale du tiarval de Prais et au secrétariat du grfefe du cnieosl des prud'hommes ; dnas un délai d'un mios à cmoetpr de la dtae de réception de la lertte de dénonciation, des négociations dovnt s'engager ernte les peaitrs siaergantis de la convention.

A l'expiration d'un délai de 1 an à cmotper de la psire d'effet de la dénonciation, la présente ctneonvin csrseea de prrdioue ses effets, suaf cas canorrtie négocié par les parties.

2.3.2. Révision

Chaque ptarie sairatnge iadtrnouinst une daemdne de révision drvea l'accompagner d'un perojt sur les pniots à réviser. Les dcisuossnis denovrt s'engager dnas les trtnee jrous sivanut la dtae de la dnaedme de révision.

2.3.3. Négociation sur les sraaleis et les classifications

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

- au mnois une fios par an puor négociier sur les saaleris (après eaemxn d'un rapopr émanant de la pritae patronale). Cette négociation teriarta de l'évolution économique et de la soitautin de l'ensemble de la branche, aisini que de l'évolution des siearlas effifctcs anenuls mnoeys par catégories plnseefonsorelis et par sexe, au regard des srleiaas mnimia hiérarchiques ;

- une fios tuos les 5 ans au moins, puor eenmiaxr la nécessité de réviser les classifications.

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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, il est institué une cmssooimn pitriaare prnmeteae de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2.4.1 Composition de la commission

Cette csisiomomn est composée de duex collègues :
? ? un collège salariés cpamrnoent au mixmuam 4 représentants de chanuce des osaiairongnts sanydelcis de salariés représentatives dnas le cmhap de la présente cnevootnin coiltvlcee (salariés anpnaarcept à des eeetpsrnrns revleant du cahmp d'application de la coeniotvnn ctcloievle ou permanent) ;
? ? un collège eeloupmyrs ceannoprmt un même nbmroe ttoal de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les mmbeers de la csosimomin snot mandatés par cuhcnæ des oagotnisanirs intéressées puor sièger et pednrre position.

L'existence de cette commission, ses mosiisns et les coordonnées des oiotarinsngnas sinyeaclds représentatives la coapsomnt est mentionnée dnas les entreprises.

Article 2.4.2(1) Fonctionnement

Elle se réunit au minos trios fios par an et puls sloen les besoins.

Le cdrileaenr des réunions de négociation et luer oebjt snot fixés en fin d'année puor l'exercice suivant. L'ordre du juor des réunions est déterminé par les mebrems de la cisiomomns à la précédente réunion et les ciooncaovnts snot adressées par courrier, ou creiuorr numérique, au mnois 2 samieens aanvt la dtae de réunion. Les democtuns utleis à la négociation ou à l'interprétation snot jiton à la cnoioatvocn ou envoyés dnas un délai raisonnable, si pbiossle 1 snamiee au puls trad avant la réunion, ptetrmenat aux mrmeebs d'en pednrre peeelnmit connaissance.

Les décisions de la CPNPI snot pesirs sleon les règles juuiqireds en vuugeir reteilavs à la validité des accdors ctillfcoes de bchnrae stpeeslibcus d'extension.

La cisiomomn est présidée alternativement, par période

aneullne (les années perias par un représentant des employeurs, les années iepramis par un représentant des salariés), par un représentant des emepyrrouls et un représentant des salariés des oitnoanigarss sraigineats désigné nevotminaniemt à la majorité du collège concerné, à la fin de cuhqæ année puor l'année à venir. La présidence a puor rôle d'animer les débats, de firæ rcesteper les tpems de praole et l'ordre du jour. Elle élabore les cnvoticaonos et curoriers aevc le secrétariat, dnas le recsept des pnsiotios et décisions exprimées par la commission.

Le secrétariat est tneu par le sndycat FMB, fédération des mginasas de baorclige et d'aménagement de la maison, situé 5, rue de Maubeuge, 75009 Piras (adresse mial : cppni@fmbricolage.org) où se situe son siège.

Le rnmbesuemeort des frais occasionnés par ces réunions puor les salariés des ognioratsnais sedilynacs représentatives est prévu dnas l'accord de banrche du 18 mras 2010 et ses avenants. Toutefois, la psire en cghare de la rémunération des salariés ptrcaaiinnt aux négociations de brncahe anaeptrnapt aux eeiprsnetrs de moins de 50 salariés se frea par l'association de gsteion du fodns ptiarraie naiantol (AGFPN) conformément à l'article L. 2232-8 du cdoe du tviaral et à son décret d'application n° 2017-1818 du 28 décembre 2017.

Article 2.4.3(2) Protection des représentants des salariés

Les pterais raplnelept que les représentants des oiiaaraontsngs siyedalncs de salariés représentatives, désignées par elels et arepaantnpt aux eeiprrnstes rlevnaet du chmap d'application de la ctovonnin ccivilloete du bricolage, au sien de la CPNPI et des coosiimsnms parrtiaies de la bachrne (CPNEFP, CPNC) bénéficient de la petcootirn prévue par les dinitsoipsos légales abaielplcps aux délégués sdyuaincx en cas de licenciement.

Pour la création de la CPPNI, chuqæ oinsatagroin sicladnye représentative eernrva au secrétariat la lsite des peenrnsos mandatées puor la représenter au sien des différentes csioimmonss preiaatirs de la branche.

Article 2.4.4 Missions

a) Miinosss générales

Conformément aux dsotspoiinis législatives, la cioosismmn représente la branche, neoamtmt dnas l'appui aux eneirrtseps et à lrues salariés vis-à-vis des prouvios publics.

Elle se réunit en vue de la négociation et de la ciusooncln de cnnvtieoon ou d'accords de banrche sur les thèmes de négociation naemomntt prévus par le cdoe du travail.

Elle eecrxe un rôle de vlleie sur les cidoinotns de tavrail et l'emploi.

Elle établit un roprrpat anenul d'activité qu'elle vsere dnas la bsæe de données nntlioæe des accords.

Ce rrpaport crnmoped un blian des accdors clicetolfs d'entreprise clonucs dnas les matières prévues par la loi, c'est-à-dire rveilates au tepms de tvaiarl (durée et aménagement du tepms de travail, ropes quotidien, jorus fériés, congés, cmtpoe épargne-temps ?) en pruleictiar de l'impact de ces acrdocs sur les cnidoitnos de tviraal des salariés et sur la cocnrncunee etrne les entreprises, et formule, le cas échéant, des rnaonmtocdmiaes destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rpaoprct ctirdnoena des données agrégées et non des données par entreprises. Le prejot de rapport srea élaboré par le secrétariat de la CPPNI et validé par la commission.

Pour ce faire, les eiepetnrss ertnnat dnas le chmap d'application géographique et pnsoroseifenl de la cnetnovion cleoctvile ntaianloe de la brnahce du bgliæocre snot tnuées de cmmqioeur à la cisiomomns les adrocs ccleoilfts d'entreprise clonucs sur les thèmes ci-dessus, solen les modalités siuetanvs :
? ? les acrdocs celltofcis d'entreprise dnevort être adressés par les employeurs, dnas les 3 mios de luer signature, par vieo postale, à l'attention de la cosiomismn piirtarae patnmerene de négociation et d'interprétation de la banrche du bgroicæle c/o

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

?? les éternspies tamnstoenrtt une voisren signée et une virsoen anonymisée suos vriseon ttxe de l'accord, aevc dnas les duex cas la qualité des stirianegas aisni que luer mandat. L'employeur drvea irmofner les saeinrgatis de l'accord de la tssionmiarn à la commission. Il drvea dneonr une asdesre pasolte et/ ou numérique puor aseursr le realis aevc la cmimsoosin ;

?? La cosiomimn patairrie ptnneearme de négociation et d'interprétation de la bachnre devra aecsucr réception des accdors cfocllteis par voie numérique, ou à défaut, par voie paolste dnas le mios qui suit.

b) Missnois d'interprétation

Quand elle ecrxee les aoiitnubrtrts de la cimomsmoin d'interprétation elle a puor rôle de résoudre les difficultés posées dnas les erierstenps par l'interprétation qui puet être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La coimssimon puet être siaise par des entreprises, des instances, des onriosganais ou des salariés de la branche. Elle puet asusi rdrene un aivs à la dneamde d'une jiciuriotdn sur l'interprétation d'une cvonoeintn ou d'un acrcod colicletf de la branche.

Elle diot être sisaie suos fmore de lttree recommandée aevc aivs de réception adressé au secrétariat de la commission. La siinsae puor être complète et valdie est otgmnieirboeat accompagnée de l'objet de la demande, du ou des ttxees cvelnoontniens sur lueqles l'interprétation est demandée et une eaixpctiocln précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

La csoimomsmn ansii saisie diot se réunir sur cnovatoiocn de son (sa) président(e) sa présidence et perndre pisoiton dnas les 6 smieneas de sa sisiane valide.

Un mebrme salarié ou emuypoler ne puet siéger à une réunion anyat à eiemxnar un différend dnas lqueul son etnperirse est partie, il diot alos se firae remplacer.

Les peiarts au ligitte snot invitées par la cimossoimn et eeeutdnns contradictoirement. Les petaris peneuvt être assistées de tuote pronsnee de luer choix. Le rfeus d'une des ptraies au litige de prticiaipr à la réunion d'interprétation n'empêche pas la csosimomin de statuer.

La cmmsioson sttuae sur-le-champ et puet alors rrende un aivs sloen les règles jiiduriques en vugeiur rtveieals à la validité des adrcros cloiflcets de bachnre sebtupilescs d'extension.

À défaut d'avis adopté dnas les cnooditins précisées ci-dessus, la cssimoomin srea réputée être dnas l'impossibilité de rrdnee un aivs d'interprétation et elle établira alors un procès-verbal de désaccord fsaniat état de la psootiin de caqhue oorsiiingn sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal srea communiqué aux parties.

(1) Aitlrce étendu suos réserve du rcpseet des actrleis L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du prcinipe d'égalité à vualer coletlusiionntte résultant de l'article 6 de la Déclaration des doirs de l'homme et du cyoeitn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Cnttsiootiun de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de cstsioaan (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 juellit 2019 - art. 1)

(2) Aitrlce étendu suos réserve du rpecest des aeitlracs L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pniiprce d'égalité à veular ctteloonunsnitile résultant de l'article 6 de la Déclaration des doirs de l'homme et du ceoyitn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Ctnotoisiutn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de coaiasstn (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 jleult 2019 - art. 1)

Article 2.5 - Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Elle a puor misison de rceehhcer une sitoulon aalbmie aux différends cfiecllts qui n'auraient pu être réglés ditemreent au sien de l'entreprise concernée et qui peroaunirt snrieuvr à l'occasion de l'application de la présente cvenitioon collective, de

ses anneexs ou de ses avenants.

La sniisae de cette cisomismn est faite par la pairte la puls dlnegtiie suos fmore de lettre recommandée aevc aivs de réception adressée au secrétariat de la cmooimssin qui est assuré par la fédération des maanigss de bailrgoce et de l'aménagement de la masoin (FMB), 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

La sinsiae puor être complète et vldiae est ogebroilmntiaet accompagnée de l'objet de la demande, des pièces nécessaires à son eaxemé et d'une eatplcixion scuticne du lgtiie et des éventuelles pipsotnriios faites.

Elle derva se réunir dnas les 6 seienmas qui sivnorut la dnamede de convocation.

La cisosomimn srea présidée alternativement, puor une durée de 1 an, par un représentant de la délégation snydliace prtalone ou salalraie (les années iirampes par un représentant des employeurs, les années pareis par un représentant des salariés), désigné en fin d'année puor l'année à venir.

Elle est composée de duex collèges :

?? un collège salariés cmpennarot au miamuxm 2 représentants de cucnahe des oainrigsonats sdylniaecs de salariés représentatives dnas le camhp de la présente cnevnooitn ctvicelole ;

?? un collège eyeolrpums cnmnoeaprt un même nrobme ttaol de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les mmreebs de la csimsioomn snot mandatés par chancue des oaratginsoins intéressées puor siéger et prennde position. Un memrbe salarié ou eomyupelr ne puet siéger à une réunion ayant à eneiamxr un différend dnas leequl son eeirtpsne est partie, il diot arols se firae remplacer.

Les pteairs au lgtiie snot invitées par la cimmoiossn et eeeutdnns contradictoirement. Les paiters pnuevnt être assistées de tuote ponnese de luer choix. Le rufes d'une des pariets au ltiige de piirtctpear à la réunion de caoctioliinn n'empêche pas la cisomismn de statuer.

La csiomsmn satue sur-le-champ.

La cismmsooin rned un aivs sloen les règles jiuereqdius en viueugr retliveas à la validité des accdros cfclleitos de bcragne sescuplebits d'extension.

À défaut d'avis adopté dnas les conidtions précisées ci-dessus, la cmmsosioin srea réputée être dnas l'impossibilité de rdnerer un aivs et elle établira aorls un procès-verbal de désaccord fnaaist état de la ptsioion de cauhqe oisignotraan sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal srea communiqué aux parties.

Il ne porura en auucn cas s'agir d'un pmrieer 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 Avennat n° 1 du 15 juin 1988 étendu par arrêté du 13 mras 1992 JROF 26 mras 1992)

Les piaters catoetrtnnacs rsoaninnsecet la liberté d'opinion, la liberté silyacnde asini que de diot puor chucan d'adhérer ou non à une osiraoaingtn saliyncde de son choix.

L'exercice du diot snicyadl est rnoecnu dnas le rcepset des dritos et des libertés gnaatis par la Cottituoionn et la législation en vigueur.

Le fiat d'exercer des responsabilités sdayceilns ne puet être préjudiciable à la prooimotn du salarié.

3.2. Eixrcece de diot syndical et fctioinns associatives

Des absences d'absence snerot accordées :

a) Aux salariés devant assister aux réunions statutaires des
établissements syndicaux de la présente convention, sur
présentation d'une convocation écrite émanant de celles-ci, avec
un préavis minimum de 15 jours.

Le temps de travail passé ne sera pas rémunéré, le total de ces
absences ne pourra excéder dans une même année et pour un
même salarié le maximum de 8 jours.

b) Aux salariés participant à des commissions paritaires de la
profession, dans la limite d'un nombre de semaines fixé en
accord avec les organisations syndicales signataires. Dans ce cas,
le temps de travail passé sera rémunéré par l'employeur sur
présentation des justificatifs à caractère d'un montant
maximum fixé annuellement entre les parties signataires.

c) Aux salariés membres d'une association déclarée (loi de 1901)
ou d'une mutuelle, désignés comme représentants de cette
association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance,
collective ou non, instituée par une procédure législative ou
réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat (à l'échelon
national, régional ou départemental).

Le temps de travail passé ne sera pas rémunéré, la durée de ce
congé de représentation ne pourra dépasser 9 jours ouvrés par
an, éventuellement plus en demi-journées.

d) Aux salariés appelés à siéger, en vertu d'un mandat personnel,
dans les commissions collectives telles que les commissions régionales
d'emploi par exemple. Dans ce cas, le temps de travail passé ne
sera pas rémunéré.

e) Aux salariés investis de la mission de conseil du salarié.
Dans les établissements d'au moins 11 salariés, entrant dans le
champ d'application conventionnel, ces absences ne pourront pas
excéder 15 heures par mois.

Le temps passé hors de son emploi par le salarié pour
accomplir sa mission, assimilé à du travail effectif, est rémunéré
par son employeur qui est remboursé par l'Etat selon les
modalités suivantes :

- les employeurs sont remboursés mensuellement des salaires,
cotisations et charges sociales au vu d'une déclaration qu'ils
établissent certifiée par le salarié accompagné d'une copie du bulletin
de salaire et des attestations des salariés
bénéficiaires de l'assistance.

f) Aux salariés participant à des stages ou séjours excusés
consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale,
conformément aux conditions prévues par la législation en
vigueur.

Aucune des absences énumérées ci-dessus ne peut avoir
d'incidence sur la détermination du droit aux congés. Par ailleurs,
aucune de ces absences ne peut être imputée sur les congés
payés (à moins que ces absences ne soient imputées sur les
congés payés des intéressés).

3.2 bis. Fonctions prud'homales

Les employés adhérant à la présente convention sont tenus de
se présenter aux commissions prud'homales salariés le temps nécessaire
à l'exercice de leur fonction.

L'exercice des fonctions pendant le temps de travail n'entraîne,
pour les conseillers, aucune déduction de salaire.

Les absences des conseillers prud'homales ne peuvent avoir
d'incidence sur la détermination du droit aux congés. Par ailleurs,
aucune de ces absences ne peut être imputée sur les congés
payés, à moins que ces absences ne soient imputées sur les
congés payés des intéressés.

3.2 ter. Droit d'expression. - Négociation annuelle obligatoire

Le droit d'expression des salariés et la négociation annuelle

Article 4 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

4.1. Elections

Dans les établissements ayant au moins le seuil légal d'effectifs,
l'employeur devra déclencher une fois par an des élections.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps
passé n'entraînera pas de déduction de la rémunération.

a) Électorat (conformément à l'article L. 423-7 du code du travail)

Sont électeurs : les salariés âgés de 16 ans accomplis, travaillant
au moins 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant eu aucune
des sanctions prévues par le code électoral ;

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

Sont éligibles : les électeurs âgés de 18 ans accomplis et
travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

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

4.2. Missions

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux
employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives
relatives aux salariés à l'application du code du travail et des
autres lois et règlements concernant la protection sociale,
l'hygiène et la sécurité ainsi que des conditions et des
conditions de travail applicables dans l'entreprise.

Ils sont habilités à saisir, le cas échéant, l'inspecteur du travail
des entreprises et toutes les autorités compétentes à l'application de
ces lois, règlements et réglementaires dont ce fonctionnaire doit
assurer le contrôle.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel
ont le pouvoir de remettre à l'employeur toute suggestion
tendant à l'amélioration de la marche de l'entreprise et de
l'organisation générale de l'entreprise et d'assurer, conjointement
avec l'employeur, le fonctionnement des unités de travail de
l'établissement.

En l'absence de CSE dans les entreprises de plus de cinquante
salariés, les délégués du personnel remplissent les missions
attribuées au CSE dans les conditions prévues par la loi.

4.3. Réception par le chef d'entreprise

Les délégués sont reçus collectivement par le chef
d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois.
En outre et en cas d'urgence, ils peuvent être reçus par
l'employeur, à leur demande.

Il est prévu que les délégués doivent remettre au chef
d'établissement, 2 jours avant la date de la réception, une note
écrite exposant l'objet de leur demande.

Cette note doit être transmise par le chef d'établissement sur un
support où sera mentionnée, dans un délai ne dépassant pas 6
jours, la réponse qui y sera faite.

4.4. Rôle des délégués suppléants

La loi prévoit l'intervention des suppléants pour le remplacement
définitif des titulaires qui cessent d'exercer leur mandat pendant
son cours et pour leur remplacement temporaire en cas
d'absence momentanée.

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

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

4.5. Heures de délégation

Chaque délégué du pnreensol ttalriiue dpissoe de 15 hreues mueellnses puor l'exercice de sa mission, ces hruées snot prsies individuellement. Le tpems passé par les délégués du personnel, qu'ils sioent teritualis ou suppléants, aux réunions aevc l'employeur est payé cmome temps de tvriaal et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des titulaires.

4.6. Compétence

Les délégués élus au nviaeu d'un établissement n'ont compétence que puor les qounsties cenrcnanot cet établissement.

4.7. Prtteocion des délégués

L'exercice de la fnoitocn de délégué ne puet être une enratve à l'avancement ou à la ptoirmon professionnelle, en outre, l'exercice du mdanat de délégué du pesennorl 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 aaynt attient le seuil légal d'effectifs, l'employeur derva déclencher tuos les 2 ans des élections.

Le sticurn arua leiu pnadent les heures de tarvail et le tmeps passé n'entraînera pas de diuitonmin de la rémunération.

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

Sont électeurs : les salariés âgés de 16 ans accomplis, tlinaralavt dpieus 3 mios au monis dnas l'entreprise et n'ayant ecrnouu ancuue des cdoantimnos prévues par le cdoe électoral.

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

Sont éligibles : les électeurs âgés de 18 ans acpmilocs tanavalirlt dnas l'entreprise deuius 1 an au moins.

Ne snot pas éligibles : l'employeur, son conjoint, ses ascendants, ses descendants, ses frères, ses sueros 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 nmonetmat informé et consulté avant toute décision intéressant la mahrce générale de l'entreprise, c'est-à-dire sa gestion, son oaistiagnron et sa souatiitn financière.

Il est également informé et consulté en cas d'introduction de nlvleueos tcogholeeins dnas l'entreprise ou dnas l'établissement sistbpceules d'avoir des répercussions sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la fatioomrn ou les cnotiinods de tiaarvl du personnel.

Il diot être informé et consulté de façon régulière sur l'emploi, les cnndoiots de trvaail et la durée du travail, la fomatiorn cintnuoe

et l'emploi des handicapés.

Le comité puet fuoemrlr toetus oibreavtsons ulties sur la siattuion économique et salioce de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, suos la présidence du cehf d'entreprise ou de son représentant, asruse ou contrôle la gseoitn de tteous les activités slcaeois et crleutellus de l'entreprise. A cttee fin, il perçoit une ciotrbonuitn aelnnlue qui ne prroua pas être inférieure à 0,30 % de la mssae des saiarles bturs de l'entreprise ou de l'établissement, sleon le cas, en aucun cas cttee cburotiinton ne porrua être inférieure au mtonant résultant du cclual prévu à l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

Conformément à la législation en vigueur, le cehf d'entreprise vrese au comité une seuvbtoinn de finconemoetnnt (d'un monntat auennl équivalent à 0,20 % de la mssae salraalie brute).

Ce monntat s'ajoute à la cotirtniubn destinée aux activités seilcaos et culturelles, suaf si l'employeur fiat déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une smmoe ou des meoyns équivalents à 0,20 % de la msase sarlaaile 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 citoaoncvon de son président, en outre, à la ddaenme de la majorité de ses membres, il puet se réunir une sdnecoe fois. L'ordre du juor est arrêté cjenotimnot par le président et le secrétaire du comité.

Cet orrde du juor est communiqué aux mbemres du comité au mnois 3 juors aanvt 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 rnmempcleat définitif des tliiruaes qui cesnest d'exercer luer mnadat pdnanet son cuors et puor luer rnmmpaeeclt tpmioarree en cas d'absence momentanée.

L'article L. 433-1 du cdoe du tviaral reconnaît le dirot aux mreebms 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 mbemre tiitaurle du comité d'entreprise ou d'établissement dipssoe de 20 herues mneesleus puor l'exercice de sa misiosn ; ces heerus snot priess individuellement. Le tmeps passé par les merebms du comité d'entreprise ou d'établissement, qu'ils soeint tluetirias ou suppléants, aux réunions aevc l'employeur, est payé comme tpems de taiaavl 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 mreembes élus au comité d'entreprise ou d'établissement n'ont de compétence que puor les quoitsnes ravnelet de cette esirnrpete 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 fnocotin des mmerbes du comité d'entreprise ou d'établissement ne puet être une evnatre à l'avancement ou à la pootmirn professionnelle, en outre, l'exercice du mnadat de memrbe 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 employeurs 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 travaux présents dans les magasins de bricolage, la sécurité est l'affaire de tous.

Dans ce cadre, les entreprises entrent dans le champ d'application de la présente convention pour tout bénéficiaire de leur salariés d'une fonction propre à aggraver leur sécurité, clef de leur outil de travail, ainsi que clef 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 au moins 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 jours ouvrables ;

- 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 jours ouvrables.

La fonction évoquée dans les paragraphes précédents ne peut être exercée 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 fonction 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 l'avenant 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 recruter à toute époque au moment de leur recrutement n'étant pas mise en cause.

Tout recrutement dans l'entreprise doit intervenir, 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 salaire ;

- la classification ;
- la convention collective nationale applicable ;
- 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 profession professionnelle, l'évaluation des salariés, ainsi que les éléments constitutifs de la rémunération, doivent être établis selon des normes individuelles 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).

6.1bis. Bénéficiaire de paie (1)

(Modifié par l'avenant du 15 mai 1992)

Le bénéficiaire de paie, obligatoirement remis au salarié, devra comporter :

- 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 le niveau hiérarchique correspondant ;
- la convention collective nationale applicable ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquelles correspond 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 contribution 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 de paiement ;

- la mitnoen intnicat le salarié à croveensr le betlliun snas tlitmaiiton de durée.

Lorsque les salariés execenrt une activité de représentation la nature et le monnatt de la rémunération de ctete activité ne denoivt pas feuirgr sur le bitlueln de paie.

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

6.2. Période d'essai

Le caotnrt de travial à durée indéterminée ne dniveit définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée cmmoe siut :

- employés : 1 mios de taiarvl efciteff ;
- aengts de maîtrise : 2 mios de tivaarl efcietff ;
- cdaers : 3 mios de trivaal effectif.

Durant ctete période d'essai, les ptareis prronout se séparer snas préavis ni indemnité de dmmoeags et intérêts.

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

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

La durée de ce délai de prévenance réciproque srea de :

- 1 semanie puor les employés ;
- puor les antegs de maîtrise et les cadres, vior annexe.

6.3. Promotion

En cas de disponibilité ou de création de poste, l'employeur s'efforce de faire aepl au peonnresl employé dnas l'entreprise et possédant les compétences requises.

En cas de promotion, le salarié puet être smoius à une période prriaobtoe dnot le délai est fixé ernre les parties. Dnas le cas où ctete période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dnas son aeicnn pstoe ou dnas un eolpmi équivalent s'effectuera aux cdntoinois antérieures.

6.4. Durée du travail

(Modifié en denerir luier par aeavnnt du 29 jiun 1993)

Est considéré cmmoe tmeps de tavaril effectif, le tmeps pnaendt lqueel le salarié tlvialrae eefcmtevfent puor l'entreprise, il en découle les dspioinstios ci-après.

6.4.1. Durée légale

La durée du tvaarl efcieft est fixée, conformément à la loi, siot anluceteemlt à trente-neuf hueers par seianme (169 par mois). La durée maimalxe qeutnniioode du tivaral effiectf de cuahqe salarié ne puet excéder dix heures, suaf dérogaion spécifique.

La durée menyone hirdboeamdae du tiraval etfcief calculée sur une période qcouenulqe de dzoue sneieams consécutives ne puet être supérieure à 46 heures.

La durée du tvaarl d'une smainee à l'intérieur de ctete durée mennoye ne puet excéder 48 heures. Cependant, des dérogations peunvet être accordées conformément aux aieltrcs R. 212-2 et svutnais du cdoe du travail.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficiera de duex jurus de rpeos hmodreadidabe qui srneot pirs par journée entière ou par demi-journées aevc oiabmrgitleeont une journée complète.

Chaque enirsterpe négociera des aménagements à la présente csuale puor tenir cmtope de ses spécificités techniques, économiques et sociales, puor que les jurus de ropes haombadrdiee peunssit être pirs par rumleont ou consécutifs dnas le rpeesct des dsiinosiptos légales en vigueur.

6.4.2. Hueres supplémentaires

Il est instauré un ctningoent d'heures supplémentaires de 130 hueres par an et par salarié.

Les hereus supplémentaires etnnart dnas ce cngonitnet puenvet être effectuées sur silmpe ioorinatmfn de l'inspecteur du triaval et du comité d'entreprise ou d'établissement s'ils existent, ou à défaut des délégués du personnel.

Il puet être défini par acrocd clctioelf simuos au dirot d'opposition que les hereus supplémentaires snot siot payées, siot récupérées en tmeps majoré, à la dndeame du salarié.

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

6.4.3. Maiootuldn du tmeps de travail

Aux trmees de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la durée horeabdidame puet varier, à cionotdin que sur 1 an, ctete durée n'excède pas en mnyneoe la durée légale alluetce de 39 hreeus par semaine.

Seules les heeurs effectuées au-delà de cette durée monenye s'imputent sur le cointngnet d'heures supplémentaires non sioeumss à autorisation.

Les ciitdnnoos d'application de cette madouilotn snot prévues par un aocrd d'entreprise qui derva préciser :

- Les riosnas économiques jnfitiuast cette mlodotuan ;
- Les leiitms harories à l'intérieur deleleuqss la durée hmraobddeaie est seulpstbcie de veairr ;
- Un cairendelr prévisionnel des périodes de mauooidltn ;
- Les procédures d'une révision éventuelle de ce calendrier.
- Les répercussions éventuelles sur les rémunérations (1).

En l'absence d'accord d'entreprise, la mluoitdoan puet être une msie en ovreue au choix soeln l'une des modalitès sntuivaes :

- une hruee en puls ou en minos par seanmie ttoue l'année ;
- duex heeurs en puls ou en minos par saenmie sur une durée mlmaixe de dzoue samieens consécutives ou non ;
- tiros hurees en puls ou en mions par smaieen sur une durée mialmaxe de hiut sinemaes consécutives ou non(2).

6.4.3bisDurée et oiaansotrgin du travail

Dans les ensetrpries où il esxite une ou purueilss snicoets syndicales, représentatives des salariés, une négociation pnarott sur la durée et sur l'organisation du tmeps de travial srea engagée cqhuae année.

6.4.4. Tpems partiel

Sont considérés cmome salariés à tmeps partiel, les salariés dnot la durée du tavaril est inférieure d'au monis 1/5 à la durée du tiarvl prévue à la présente convention.

Les salariés à tmeps cmloept de l'entreprise snot ptareiioirs puor accéder au tepms partiel. De même puor les salariés à tmeps preatil qui snaethuarieoit accéder au tmeps complet.

La période d'essai d'un salarié à tpems ptaiarl ne puet être d'une durée ceranlidae supérieure à clele d'un salarié à tepms complet.

La rémunération d'un salarié à tepms piatrel est pronlinopletroe à

la rémunération mamiinle d'un salarié qui, à qiiluocftaian égale, opcpue à tpms copmlt un eopmli équivalent dnas l'établissement.

Les hreues complémentaires prévues au crotnat de tviraal d'un salarié à tepms partiel, au puls égales au teris du tepms de base, ne pneveut aiovr puor effet de prteor la durée hdareoiamdbe de taivarl de ce salarié, au naievu de clele prévue à la présente convention.

La rémunération des hreeus complémentaires n'est sumpsioe à aucnue majoration.

La durée journalière du triaavl des salariés à tpems paertil ne proura être fractionnée puls de 2 fois.

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

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

6.5. Jruos fériés

(Modifié par anevnat du 15 mai 1992)

Les jrous fériés légaux lorsqu'ils snot chômés ne penvet donner leiu à réduction de la rémunération. Auunce cttoniion 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 rpeos hulbtiaele coïncide aivc un juor férié fxie dnas la semaine, chômé dnas l'établissement, bénéficieront en ceoasipomttn de cette coïncidence juor férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1/2 journée de roeps décalée, déterminée en aorccd aevc luer supérieur hiérarchique.

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

Outre le 1er Mai, olmoietabniregt chômé et payé, l'employeur devra aeocdr cr aux salariés au mnumiim 4 jruos fériés payés chômés.

6.5.1. Taavirl de nuit

Si, par stiué de cacstceoninrs epnxtellineoecs un salarié est appelé à tlliearvar de niut (soit ertne 22 heuers et 6 heures) les herues effectuées snot rémunérées sur la bsaie des hreeus nmreaols majorées de 100 %.

Cette mjaoatorin teint compte, éventuellement, des hurees supplémentaires.

6.6. Congés payés

(Modifié par ananevt du 15 mai 1992)

6.6.1. Claucl 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 crous de l'année de référence, a été occupé pdannet un tpems équivalent à un mnumiim de 1 mios de traiaavl effectif, a diort à un congé dnnot la durée est déterminée à roiasn de 2,5 jorus oabevlrus par mios de travail.

L'absence du salarié, suaf lorsqu'elle est considérée comme temps de travial effectif, ne puet aiovr puor effet d'entraîner une réduction de ses diorts aux congés puls que poronpnletirloe à la durée de cette absence.

Lorsque le nobmre de juors ovuelabrs n'est pas un nrobme entier, la durée du congé est portée au nmorbe entier, immédiatement supérieur.

6.6.2. Pisre des congés

La période de référence sreanvt à clcealur les diorts 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 diorts aquics aux congés, une période mainmille de 12 juors orvalbeus cotinnus devra être prsie par cqhuae salarié. Tuot congé pirs en une suele fios ne puet excéder 24jours ouvrables.

Les jeenus tarevralluis âgés de mnois de 21 ans au 30 aivrl de l'année précédente peunevt dndameer à bénéficier d'un congé goabl de 30 jruos ouvrables, les jrous excédentaires n'étant pas rémunérés.

Cependant, lsuroqe le bénéficiaire d'un congé en emrxriepa le désir, il pourra, en aorccd aevc son employeur, prerdne tuot ou ptaire de son congé en doerhs de la période conventionnelle.

Les dtiors acqius au tirtre d'une période de référence dveiont être utilisés avnat le 31 mai de l'année suivante.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après aivs des délégués du pnseoenrl s'ils existent, ctpmoe tneu de la sitiaoutn de fimllae des salariés, ntnmaemot des possibilités de congé du cnnojoit et de l'ancienneté du service.

Les cnonoijts talarnivlat dnas la même enrirsapte ont diort à un congé simultané.

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

Sauf ccseainnotrcs exceptionnelles, les deats de congé ne pnevet être modifiées dnas le délai d'un mios avant la dtae prévue des départs.

6.6.3. Fractionnement. Congés supplémentaires

Il est attribué 2 jrous oelruabvs de congé supplémentaires losuqre le normbe de jruos de congé pirs en dhreos de la période du 1er mai au 31 ocorbte est au mnios égal à 6 et 1 suel lorsqu'il est cpmris enrte 3 et 5 jours.

La 5e snmaiee de congé payé n'est pas pirse en ctpmoe puor l'ouverture du dorit à ce supplément.

Les fmeems âgées de minos de 22 ans au 30 aivrl de l'année en crous bénéficient de 2 jruos de congé oabluervs supplémentaires par eanfnt à charge, congé ramené à 1 juor oblrauve lrsuoqe le congé ppiicarnl n'excède pas 6 jrous ouvrables.

6.6.4. Indemnité de congés payés.

L'indemnité afférente au congé est égale à :

- siot 1/10 de la rémunération taltoe perçue au cruos de la période de référence ;

- siot à la rémunération qui aiarut été perçue par le salarié pnanedt la période de congé, s'il aiavt continué à travailler.

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

6.7. Congés puor événements familiaux

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

Les salariés ont driort sur présentation de jiuificfiatiss à des congés payés de courte durée puor événements spéciaux prévus ci-dessous :

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

- mgaiare du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 jruos ouvrables

- décès du conoinjt ou d'un enfnat : 6 jrous ouvrables

- nscasanie ou aotipdon : 5 jruos ouvrables

- mgriaae d'un enfant : 2 juors ouvrables
- décès du père ou de la mère : 3 juors ouvrables
- décès d'un frère ou d'une souer : 2 juors ouvrables
- décès des beaux-parents : 2 juors ouvrables.

6.8. Dsonipoistis particulières

(Modifié par aveannt du 29 jiun 1993)

6.8.1. Egalité de silaare et d'emploi

A potse et epomli égaux, les eemyolprus s'engagent à ne peaitrur ancuae dniitmrisoiacn dnas les rémunérations enrte les hmomes et les femmes, et etnre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dnas les entreprises, les différents éléments copsnmoat le srlaiiae denovit être établis sleon des nmeros identiques.

En outre, les critères de classification, de pomrioton possineeeflrnoe et d'évaluation de psotes doinvet être cmumnos puor les salariés des duex sexes et puor les salariés français et étrangers.

6.8.1.bisPaln d'égalité professionnelle

Des mseerus snoret étudiées au suel bénéfice des fmmees aifn d'établir l'égalité des cnceahs enrte heomms et femmes, en pectriauir en remédiant aux inégalités de ftais qui aftcfneet les cchaens des femmes.

Ces mesures, définies dnas le cadre d'un arcoed d'entreprise, proretnot etnre aeruts sur les sujtes saintvus :

- l'embauche, qui puor ctiernas poetss de travail, puorra être réservée aux femmes. Dnas ce cas l'offre d'emploi puorra venlalbaemt moinenentr que les feemms snot recherchées ;

- ctairesns foatmnoris ponrrout être proposées aux sueels fmeems ;

- les obifjetcs de niimotnoan de fmmee à catrneis pesots prunorot être fixés.

6.8.2. Talreulvrias handicapés

La qualité d'handicapé piqusyhe est rncunoe emixvnulsceet par la coimmisson tcinuhqee d'orientation et de rcneseaemt prensioofnesl (COTOREP).

Les eeerisntprs dieovnt eecbmauhr en priorité des handicapés à cncreonurce d'un ptrcgaounee mmiuinm fixé par la loi ou s'acquitter peitmernlealt de cette otgbloiain en apinquplat les modalités prévues aux artelics L. 323 et sauntvis du cdoe du travail.

Lorsque les apeidutts peqiushys des handicapés les placent, puor le tiavarl qu'ils ont à effectuer, dnas des cdontoinis particulières constatées par la COORTEP et le médecin du travail, luer rémunération porrua être diminuée dnas les cidonntios prévues par la loi.

Lorsque clea s'avère nécessaire, un aménagement d'horaire purroa être établi à l'attention des tvelalirarus handicapés.

Les emeouylrps pnoorurt adptear les postes de traival conrensdpaots dnas les cdoinntios prévues par la législation.

6.8.3. Cotinondis d'emploi des jeneus salariés

Le tiavral de niut enrte 22 hruees et 6 hereus des jeneus teruiaralvls de moins de dix-huit ans est interdit. Cependant, des dérogations peuvent, à tirtre exceptionnel, être accordées par l'inspecteur du travail.

La durée mnlmaiee du ropes de niut des jeneus teuiarrrvlas ne puot être inférieure à duzoe heures. Cependant, en cas de dérogation amsdie à l'interdiction du tivaarl de nuit, un repos cintnou de 12 hruees diot être assuré aux jeneus travailleurs.

6.8.4. Einetsprsers extérieures et eitnrpsrees de tivraal temporaire

Tout epouymelr qui evasgnie de faire aeappl à des etspeiners extérieures ou à des ertnerpiess de tvriaal temporaire, est tneu de retsecper les règles prévues en la matière par la législation en vigueur.

Article 6.1 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 29 jiun 1993

Le remureetnct s'effectue conformément aux dsostopiins légales en vuiegur (art. L. 311-2 du cdoe du travail), la faculté puor les eelrmyoups de rcuieror à tuote époque au rnuemceetrt derict n'étant pas msie en cause.

Tout rrcemtuneet dnas l'entreprise denonra lieu, avnat le rrneutcmeeet ou au puls trad aanvt la fin de la période d'essai, à une vtiise médicale obligatoire.

Le reeneurmctt du salarié se concrétise lros de la clsniuocn d'un coarntt de travail.

Ce ctnorat drvea préciser :

- la durée de la période d'essai ;

- l'emploi ;

- le suttat ;

- la citaocaslfsin ;

- la cenotvinon ccvioltele nanotliae alpbclpaie ;

- le sliraae ;

- le leiu de tvaaril ;

- la durée du travail.

Puor les salariés à tmpe partiel, le ctnarot de trivaal devra, en outre, préciser la répartition de la durée du tiavarl enrte les juors de la semaine, les périodes considérées comme reops hebdomadaire, et les cninodtios de miotdfciaoin éventuelle de ctete répartition (1).

Toute moaioitfdcin de caractère inivuddiel apportée au cnoartt de taaivrl est notifiée par un dcoument écrit remis à l'intéressé. Si la mcfoiaiidton n'est pas acceptée par le salarié et qu'elle revêt un caractère substantiel, l'absence de tuot ature arcoed etnre les preitas puot entraîner la rpturue du catonrt de tavrial du fiat de l'employeur.

Le recrutement, l'emploi, la qualification, la classification, la proooitmn professionnelle, l'évaluation des salariés, anisi que les éléments catnistnout la rémunération, doivent être établis selon des nemors idqteuenis et appliqués par l'employeur snas ditiicnotsn de sexe, de stuotiain de famille, de nationalité, de race, de religion, d'opinion ptiquoloie ou d'appartenance syndicale.

En outre, lros du recrutement, il ne puot y avoir de dimrsictoiainn en risaon de l'état de santé ou d'un handicap.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L.

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

Le bulletin de paie, oaitbrgelmionet rmeis au salarié, dvrea cmeotpror :

- le nom, l'adresse de l'employeur ou la rsaion siocale de l'établissement et le cdoe APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur vrsee ses ctioonasits de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation suos lquel ces cittinosaos snot versées ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui dnas la cfcoaiasilistn et le cfneiiceoft ou nvaieu hiérarchique cdsrerpooannt ;
- la ctonvioen cltceviloe ntoanalie appbcllaie ;
- la période et le normbe d'heures de taavrl aluxueqs cerprnosod la rémunération versée, en dsintgaint cllées qui snot payées au tuax nrmoal et ceells qui cperotnomt une mrtaojaoin au trite des hreues supplémentaires ;
- la naurte et le mnnaott des dievrs éléments s'ajoutant à la rémunération ;
- le moannt de la rémunération btrue ;
- le motnnt des ciistnoaots pnaoetrals sur la rémunération btrue ;
- le motnnt de la cuntortioibn silacoe généralisée ;
- la nrtaue et le mtanont des diersves déductions opérées sur cttee rémunération brtrue ;
- les dates de congé et le mnaotnt de l'indemnité de congé payé ;
- le moantnt de la rémunération ntete ;
- la dtae du pneimat ;
- la mtineon iitnncat le salarié à cneresvor le bileultn snas lmatoiitin de durée.

Lorsque les salariés ernxecet une activité de représentation la nuatre et le mtanont de la rémunération de ctete activité ne dvnoeit pas friuger sur le beillutn de paie.

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

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

Le canortt de tairval à durée indéterminée ne deevint définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée cmome siut :

- employés : 1 mios de tavaril eiftcfef ;
- agtnes de maîtrise : 2 mios de tarvial eiffctef ;
- crdaes : 3 mios de tvriaal effectif.

Durant cttee période d'essai, les pritaes porournt se séparer snas préavis ni indemnité de demmoags et intérêts.

La période d'essai puet être enemlipeltoexnenct renouvelée une fios et puor une durée au muixamm égale à la période initiale. En cas d'accord, le rnnomleueleevt devra faire l'objet d'un écrit ernte les deux parties. Le salarié arua la possibilité de rfeesur ce renouvellement.

En cas de rrptuue duant ce renouvellement, un délai de

prévenance réciproque srea observé, suaf cas de fatue grave.

La durée de ce délai de prévenance réciproque srea de :

- 1 snemaie puor les employés ;
- puor les atengs de maîtrise et les cadres, vior 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 firae appel au psnenerol employé dnas l'entreprise et possédant les compétences requises.

En cas de promotion, le salarié puet être simuos à une période ptaorobire dnnt le délai est fixé entre les parties. Dnas le cas où cette période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dnas son anicen ptsoe ou dnas un epmloi équivalent s'effectuera aux cdooninits antérieures.

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

Est considéré cmome tepms de taavrl effectif, le tmepps pdnnaet luqeel le salarié talavrile eeifmvfectnet puor l'entreprise, il en découle les dioisponitiss ci-après.

6.4.1. Durée légale

La durée du tavairl eteffcif est fixée, conformément à la loi, siot atumlneeect à trente-neuf hreeus par sinaeme (169 par mois). La durée mxiamale qtniuneodie du tairavl etficef de cahque salarié ne puet excéder dix heures, suaf dérogation spécifique.

La durée mennyoe horedmadiabe du tairavl eteficff calculée sur une période queculonqe de dzuoee snaeiems consécutives ne puet être supérieure à 46 heures.

La durée du travial d'une sinmaee à l'intérieur de cttee durée myonnee ne puet excéder 48 heures. Cependant, des dérogations pvneuet être accordées conformément aux actielrs R. 212-2 et svauntis du cdoe du travail.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficiera de duex jours de rpeos haerdmbdioae qui snoert pirs par journée entière ou par demi-journées avev oearmogieitnbt une journée complète.

Chaque eptrrnesie négociera des aménagements à la présente csalue puor tnier cpmtoe de ses spécificités techniques, économiques et sociales, puor que les jours de rpeos hrdadoambeie psueisnt être pirs par roeunmlet ou consécutifs dnas le rsepct des dsoinostips légales en vigueur.

6.4.2. Heerus supplémentaires

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

Les hures supplémentaires snot effectuées à l'initiative de l'employeur. À cmopter de la 131e heure, eels snot effectuées sur dneamde de l'employeur et avev l'accord du salarié.

Les hures supplémentaires snot accomplies, dnas la lmitie du cgetinnot anuenl aacplbiple dnas l'entreprise, après iaotinomfrn du comité socail et économique lorsqu'il existe.

Les hreeus supplémentaires snot accomplies, au-delà du conitnegnt aneul acplablpe dnas l'entreprise, après aivs du comité siaocl et économique lorsqu'il existe.

6.4.3. Mluotiaodn du tmpes de travail

Aux temers de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la durée hadaeimborde puet varier, à citdonoin que sur 1 an, cttee durée n'excède pas en menoyne la durée légale acttelue de 39 heeurs par semaine.

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

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

- a) Les raisons économiques justifiant cette modalité ;
- b) Les limites horaires à l'intérieur desquelles la durée hebdomadaire est strictement de virage ;
- c) Un calendrier prévisionnel des périodes de modulation ;
- d) Les procédures d'une révision éventuelle de ce calendrier ;
- e) Les répercussions éventuelles sur les rémunérations(1).

En l'absence d'accord d'entreprise, la modalité peut être une mesure en faveur du salarié 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 deux 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 portant sur la durée et sur l'organisation du temps de travail sera engagée 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 autorisés 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 horamaire 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 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 habituel coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine, chômé dans l'établissement, bénéficieront en conséquence 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 considéré comme chômé, cela donne lieu au paiement des heures considérées (en plus de la mensualisation).

Outre le 1er Mai, lorsqu'il est 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 totale).

Pour les salariés spécialement embauchés pour accomplir des tâches spécialement prévues d'être réalisées de nuit, la majoration pour travail de nuit est de 25 %. Pour les salariés normalement embauchés pour accomplir des tâches spécialement prévues 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. Calcul 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. Période 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 acquis aux congés, une période maximale de 12 jours ouvrables conditions devant être prises par chaque salarié. Tout congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

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

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en permission le désire, il pourra, en accord avec son employeur, demander tout ou partie 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, comme tenu de la sauvegarde de l'intérêt des salariés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté du service.

Les congés sont cumulés dans la même mesure ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs du congé anticipé 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 congé 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 anticipé 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 celle 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 2020

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

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

? mariage ou Pacs 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 ou partenaire de Pacs, en appliquant des 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.

(1) Le deuxième trait est étendu sous réserve de ne pas rétroagir 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. (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 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 sein de l'entreprise afin d'établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en agissant en remédiant aux inégalités de faits qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures, définies dans le cadre d'un accord d'entreprise, portent sur les points suivants :

- l'embauche, qui pour certains postes de travail, pourra être réservée aux femmes. Dans ce cas, l'offre d'emploi pourra valablement mentionner que les femmes sont recherchées ;

- les carrières professionnelles pourront être proposées aux salariés hommes ;

- les objectifs de promotion de femme à certains postes pourront être fixés.

6.8.2. Travailleur handicapé

La qualité de handicapé physique est reconnue après avis de la commission départementale d'orientation et de reclassement (COTOREP).

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

Lorsque les conditions 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 entreprises pourront adapter les postes de travail des travailleurs handicapés 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 deux heures. Cependant, en cas de dérogation aménagée à l'interdiction du travail de nuit, un repos compensatoire doit être assuré aux jeunes travailleurs.

6.8.4. Conditions extérieures et modalités de travail temporaire

Tout employeur qui envisage de faire appel à des travailleurs extérieurs ou à des intérimaires 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 périodes 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 :

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

- et de justifier dans les 3 jours consécutifs 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 observation du délai de carence défini ci-après, tout ou partie de la différence entre ses appointements 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 de la partie :

- 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 inclus ;

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

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

- 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 intervenent au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à courir 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 reconnaissance de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de reprise effective et consécutive 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 4e jour d'absence ;

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

- 3e arrêt : à compter du 8e 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 de la partie, les dispositions prévues ci-dessus s'appliquent conformément à l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 et à la loi sur la mensualisation.

7.1.3. Reprise 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 post-partum ou de lésions dues à la durée.

7.1.4. Remploi du salarié en cas de maladie

Le remplacement définitif du salarié peut s'avérer nécessaire en raison de la probabilité que son absence peut 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 lettre 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 constater ses observations par écrit dans les 8 jours suivant la date de la première présentation de la lettre recommandée le concernant à l'entretien.

L'employeur devra verser à l'intéressé, dont le contrat se trouve rompu 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. 1er).

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

Les dispositions de l'article 7.1 relatives à la maladie et à l'accident de travail s'appliquent également aux absences pour un 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 - Sous-paiement 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 (4e, 5e, etc.), la période prendra en compte la femme à la date de naissance son contrat de travail est portée de 16 semaines à 26 semaines (8 semaines avant, 18 après).

En cas de grossesse 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 bénéficier d'un congé de travail

conformément à luer siuttiaon définie dnas le taeablu ci-après :

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

s = semaines.

En cas de gesosrsse pgahooqtiule dûment constatée par citrfaiit médical, la fmeme prroua aeicitnpr son départ en congé de 2 smainees au mixmuam et/ou peroglonr ce congé de 4 smeaienis au plus.

En cas d'accouchement avant la dtae présumée, la période de suionssepn du catnort de tviaarl puet être prolongée jusqu'à l'accomplissement du nobmre ttaol de sieanems aueelxuqls la salariée a droit.

7.3.2 - Protection

A pratir du cinquième mios de goesssre dûment constatée par ctrefaiit médical, les salariées à tepms cpelmt prrouont bénéficiere d'une réduction d'horaire de 2 heuers rémunérées par snieame à répartir d'un coumnm aorccd aevc l'employeur. Puor les salariées à tpems ptreial cette réduction d'horaire se frea au prtaroa du tmpes de tvriaal himbraoedade contractuel.

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

Dans touets les eerpitnesrs snas ciondotin d'effectif, pndadnet la période de 3 ans qui siut le congé de maternité ou d'adoption et à ctdnoioin d'avoir 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de la naissance, le salarié puet bénéficier d'un congé peraatl et d'une réduction de la durée du tvaairl égale à la moitié de cllee acplbplaie à l'entreprise.

Le salarié diot iefnomrr 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 aavnt le trmee du congé intiial ;
- dnas les aetrus cas, 2 mios au mions anvat le début du congé.

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

A l'issue de son congé, le salarié rutrvooe son eolpmi précédent

ou un elpmoi similaire, aevc une rémunération au moins équivalente. Il puet aussi opcuerc un elpmoi à tmepts partiel.

Le congé penaartl puet être iomrrnpuet ou modifié dnas les cas sivatuns :

- décès de l'enfant ;
- bassie iattpmorne des rveneus du ménage.

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

(2) Temers euxcls 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 saqbitbaue et le congé puor création d'entreprise sepsnudet l'ancienneté.

7.5.1. Congé sabbatique

Le salarié anyat l'ancienneté de 36 mios consécutifs ou non et 6 ans d'activité psnfeirllonsoee puet deamdner à bénéficier, sleon les dtsniisoopis légales, d'un congé sbtbiauaque non rémunéré d'une durée csrimpoe ertne 6 et 11 mois. A l'issue de ce congé, le salarié rureotve son précédent epmloi ou un elopmi sliamiire astorsi d'une rémunération au moins équivalente.

7.5.2. Congé puor création d'entreprise

Le salarié anyat une ancienneté de 36 mios consécutifs ou non dnas l'entreprise puet bénéficier, solen les ditniioosspis légales, d'un congé non rémunéré puor création d'entreprise de 1 an renvoelbalue ou pas et dnot la durée mlaaxime ne puet excéder 2 ans.

Il anppartet au salarié d'informer l'employeur de ses ientntions de repedrre son elpmoi 3 mios au moins anavt le tmere 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 être 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 12 mai 2011

Sous réserve de prévenir l'employeur pour la prise de fin 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 soigner l'enfant âgé de moins de 16 ans. Cette autorisation de 5 jours ouvrables maximum par salarié(e) et par année civile, peut être 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 choix du salarié, ces jours d'absence pourront être :

- soit rattrapés ;
- soit pris sur les congés ;
- soit éventuellement pris sur les jours à congés payés.

Dans le cas de rattrapage, les modalités de ce rattrapage 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 12 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 salarié(e) ayant l'autorité parentale.

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 rapatriement des réservistes constituent une absence sans préavis de travail.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national et au plus tard dans les deux 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 deux 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 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, copie reçue.

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 jour 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 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 réintégrer un autre emploi.

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

Ces absences devront être déterminées d'un commun accord. À défaut, l'employeur 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 dispenser le salarié d'effectuer son préavis, cette décision devra être notifiée par écrit au salarié. Dans ce cas, le salarié devra choisir entre :

- ne pas travailler sur les effectifs et percevoir immédiatement le salaire de tout contrat conclu le lendemain du préavis non effectué ;
- le maitenant à l'effectif de l'entreprise jusqu'à la fin de son préavis tout en ne l'exécutant pas.

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

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

Le salarié démissionnaire, qui se désiste 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 interruption 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 partiel 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 rechercher un nouvel emploi.

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

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

Le salarié licencié pourra prendre ses congés, dont la date était fixée auparavant et observer ensuite son délai-congé ou bénéficier d'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 choisir entre :

- ne pas partir sur les effectifs et partir immédiatement le soir de son compte en rendant le montant 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 eu s'il avait effectué son préavis ;

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

Ce choix 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 maintien 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 - Licenciement 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 et atténuer les inconvénients, par exemple : réduction d'horaire, repos par roulement, reclassements, transferts de la profession, etc. ainsi que sur les mesures 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 partie d'emploi, sera déterminé en tenant compte de la fin de la carrière professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise ou du volontariat.

Le salarié licencié par suite de suppression d'emploi conservera 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 employé envisagerait de quitter 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) Aitcre 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 conditions 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 invalidité physique 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 institutions de retraite complémentaire.

Dans ce cas, le salarié devra en avertir 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 invalidité physique à l'emploi

La liquidation de la retraite pour invalidité 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) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6 de l'accord annexé) (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).

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 assurent tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle, ainsi qu'à la formation professionnelle continue.

Toutes les questions qui s'y rattachent sont réglées conformément à la législation en vigueur et font l'objet des alinéas ci-dessous.

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

Seize ans est une condition d'âge minimum et 25 ans d'âge maximum pour l'admission à l'apprentissage ; toutefois les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent accéder à l'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle d'enseignement secondaire.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat écrit signé des deux parties.

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

Dans toutes les entreprises, sans distinction d'effectif, l'employeur est tenu de recourir le plus possible au congé individuel de formation. Dans les entreprises ayant un effectif supérieur à dix salariés l'employeur est astreint à la participation au financement de la formation. L'employeur peut toujours, en plus des cotisations imputées sur la participation légale, verser des cotisations telles que la formation sur le terrain.

Pour être imputées sur la participation légale, les cotisations de formation doivent s'intégrer dans une des catégories suivantes :

- cotisations d'adaptation et de maintien des compétences ;
- cotisations de perfectionnement ;
- cotisations de prévention ;
- cotisations d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- cotisations de préformation ;
- cotisations de préparation à la vie professionnelle ;

- cotisations de conversion.

De plus, ces cotisations peuvent revêtir la forme de stages, c'est-à-dire de périodes d'études théoriques ou pratiques ayant pour but la formation professionnelle initiale et organisées conformément à une procédure préalablement établie.

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

Conformément à la législation en vigueur, les parties signataires s'engagent à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

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

Le congé de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de servir à son initiative et à titre individuel des objectifs de formation indépendamment de sa participation aux stages dispensés dans le cadre de la formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ce congé est destiné à satisfaire des besoins individuels de formation de l'entreprise.

Les actions de formation renvalent du congé individuel de formation pretent aux salariés d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Pour bénéficier du congé de formation, les salariés doivent justifier d'une ancienneté dans la profession d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 6 mois dans l'entreprise. Cette condition n'est pas applicable aux salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

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

Lorsqu'il s'agit d'un congé continu à temps plein, la durée du congé ne peut excéder 1 an.

Lorsqu'il s'agit d'un stage discontinu ou d'un stage à temps partiel, la durée de ce congé ne peut excéder 1 200 heures coïncidant avec l'horaire de l'entreprise.

Article 11 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Dans un délai de 9 mois à compter de l'application de la présente convention collective, les parties signataires se proposent de déposer en 5 exemplaires signés des parties, par la fédération française des syndicats de base auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

Dispositions finales

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, la présente convention collective et ses annexes sont déposées en 5 exemplaires signés des parties, par la fédération française des syndicats de base auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, la fédération française des syndicats de salariés et son représentant à l'ensemble des salariés et son représentant dans son champ d'application, et ce conformément aux dispositions 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 association ou union ou groupement d'employeurs, ou des représentants élus dans le champ d'application de la présente loi et de ses annexes, peuvent adhérer.

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

TEXTES ATTACHÉS

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

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

En vigueur étendu en date du 3 mai 1989

a) Comptages

Les travaux de catgrome réalisés dans le cadre de la préparation des cmdomeans snot effectués par le(s) personnel(s) spécifique(s), noemnmtat cuex des filières vente, csisae et

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

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'annexe snavutie fxie les dniitsospois particulières aeicbplpals aux ategns de maîtrise.

Elle complète les disoniistpos générales prévues dans la présente convention.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La présente anxene fxie les dponiiosists particulières albeppclais aux ategns de maîtrise des ereirnsetps cemisoprs dans le cmhap d'application tteorriril et pfeosrsniel de la présente centnivoon nlaitonae et complète les dtpnsoiis générales.

Article 2 - Application

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Snot considérés cmome angtes de maîtrise les salariés rseasipnlmt au monis l'une des cndnooiits snateivus :

- il s'agit snot de cureobltaalors qui assurent, d'une façon permanente, suos le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de comaeednmmt ou de siacevulrlne du penonserl en aaynt la compétence tiquhcnée cnoorndaesptre ;

- snot de coeoualartlrbs qui possèdent une responsabilité de compétence technique, aidnmativtisre ou commerciale, snas eexrcer puor aanutt une responsabilité de commandement.

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Le conrtat de tariavl à durée indéterminée ne deevint définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de deux mois.

réception.

Sauf exception, ces taaurvx snot exécutés dans le crdae de l'horaire haabmriddeoe nmoral des salariés.

b) Inventaires

Les opérations d'inventaires ainsni que lures préparations snot spbcuitleses d'être effectuées par l'ensemble du personnel.

Les mioidfnactoos d'horaire de tvaaril engendrées par ces opérations dnvoeit être réalisées dans le recpset des dtnipoiissos légales et colnveninteleos (cf. nmamnteot aitcrle 6, paaprhgrae 6.5.1).

Si le juor d'inventaire coïncide aevc le juor de roeps habemardidoe d'un salarié (autre que le dimanche), il bénéficiera du report de ce juor de ropes au puls trad la sneamie suivante.

Dnarut ctete période d'essai, les pteiras pueevnt se séparer snas préavis, ni indemnité de dmoeagms et intérêts.

La période d'essai puet être eipexmlnetocnelet renouvelée une fios et puor une durée au mauximm égale à la période initiale. En cas d'accord, le roumeeeelvnlnet dvrea farie l'objet d'un écrit ertne les duex parties. Le salarié arua la possibilité de rsefuer ce renouvellement. En cas de rupture dnurat ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque de qunize jruos srea observé, suaf cas de futae grave.

Article 4 - Mutations

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Lorsqu'un eulpyemor coinfe à un aengt de maîtrise une fcointon entraînant un lieu de tiarval inoasmt un camhenengt de résidence, il devra, après etertnein aevc l'intéressé, lui niiftoer par écrit les cnotdinois dans lseuqleels s'effectuera cttee mutation. Le salarié dsoriespa d'un délai de 15 juors puor fiare piaevnrr sa réponse écrite.

En cas de cnmheenagt de résidence acceptée par écrit, les faris justifiés de déménagement, ainsni que les fiars de voayge de l'intéressé et de sa flailme snot remboursés par l'employeur. Les ctoidnonis dans lesllquees s'effectuera ce tnfrsrat snot déterminées de gré à gré et confirmées par écrit.

Lorsque le cnraott de taviarl iatiinl ne prévoit pas de casule de mobilité, dans le cas d'un rufes de l'agent de maîtrise, la rurptue éventuelle n'est pas considérée cmoe étant du fiat de l'agent de maîtrise, mias de l'employeur, luqeel devra veresr à l'intéressé le mtonnat des indemnités deus en cas de licenciement.

Article 5 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Etant donné le rôle dévolu aux ategns de maîtrise, il est fréquent que lerus hreues de présence ne psiesunt être fixées d'une façon ridige ; elels cdnonerpeosrt aux nécessités de l'organisation du tviaril et de la sanlrivuecle de son exécution.

Néanmoins, les eeesptirns s'efforceront d'améliorer la durée eieicftve du tepms de tarvail du pneernsol d'encadrement.

Les antiptpeenmos des agtnes de maîtrise ont un caractère fairaofitre et tninenet cptmoe des dépassements d'horaires liés à la fonction, mneotin diot en être fatie sur le cotrnat de tvaaril ou son aannevt (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 professionnels sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés, siot sur justifications, siot sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

Ces indemnités ne pénalisent pas l'agent de maîtrise à l'issue de son contrat de travail si l'agent a continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident intervenant au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à l'issue de l'arrêt 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 recodification de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de reprise effective et consécutive du travail.

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 émoluments et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;

- cette différence est versée dans les délais et conditions suivantes, sauf accord 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.

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 %

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 pour le personnel agent de maîtrise :

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

Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'annexe définit 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 définit les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises publiques dans le champ d'application territorial et pérenne 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 cadres les salariés recrutés au moins deux des critères suivants :

- effectivement, sous leur responsabilité personnelle, des fonctions de chef de service ou de directeur sur des employés et (ou) des agents de maîtrise ;

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

- bénéficier d'une autorisation permanente, dans les limites de la compétence qui leur a été reconnue, leur permettant de prendre sous leur responsabilité personnelle des décisions engageant 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 peuvent se séparer sans préavis ni indemnité de dommages 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 entre les deux parties. Le salarié aura 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 certain moment une fonction entraînant un lieu de travail imposable un changement de résidence, il devra, après entente 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 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 initial ne 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 leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la satisfaction de son exécution.

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

Les amplitudes des cadres ont un caractère forfaitaire et tendent à dépasser des horaires liés à la fonction, meut-être 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, soit sur justifications, soit sous forme du 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, le cadre percevra, sans délai de carence :

- tout ou partie de la différence entre ses indemnités 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 %
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 au cadre à partir du jour où il a continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident inévitables au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant 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'allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la réduction 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 cadre 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 compris le cas de faute grave ou lourde, réglé de la façon suivante pour le personnel cadre :

- 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 caerds âgés de 50 ans et plus, l'indemnité prévue dans les caeuls générales srea 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 msie en orvuee ecafcife des csonaneclsians acuesqis par le salarié dunrat sa piarutqe professionnelle.

Les cnscsaennoaiss aucqsies : eells résultent de la pariqtue professionnelle, de la fmiaratoon psinsrnofeloele cinoutne au snes de l'article L. 900-1 du cdoe du travail, ou des diplômes. Elles ctuerinnbot à la compétence dnot eells snot l'un des éléments déterminants.

La puiaqrte poooelsnisnlrfe : c'est l'application heibtluale et répétitive d'une manière de faire, d'un usage, d'un procédé, à une fnictoon similaire.

Faimlle : psrulieus sous-familles rogaerunpt 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 eipomls classés dans ce navieu n'exigent auunce firaomotr particulière. Ils ne nécessitent qu'une msie au counrat rapide et se concrétisent par des tâches d'exécution, le puls sveonut à caractère répétitif.

Leur dénomination résulte de luer activité dominante. A ce niaveu n'existe qu'un suel degré : le degré B.

Niveau 2

Définition générale :

Les elopims classés dans ce naevu se caractérisent par des tâches qui, en puls de celles cuentaors de smplie exécution, nécessitent la casnnsaionce et l'application de procédures ansii que la pirse d'initiatives puor luer msie en oeuvre.

La caisconanse rquesie s'acquiert eeselnmlnesteit par la prtuaieq professionnelle.

Trois degrés existent. Ils cnnroepesodrt à la puls ou mions garnde maîtrise des procédures et à la capacité de pnedrre les iviieatnits appropriées.

1er degré :

Article 11 - Indemnité de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'indemnité prévue dans les cauelss générales srea majorée de 50 %.

Raoynd : znoc géographique d'un masiagn au sien de leqlulae snot regroupés, sur gondoles, pueuisrls sous-rayons divisés en familles, elles-mêmes divisées en sous-familles pius en références de produits.

Seetcur : znoc géographique d'un miagsan au sien de laelqule se sienutt plieuurss rayons.

La farmitoon : c'est l'un des critères qui diot être retneu puor le psinneentomot dans la cisialfsacoitn des emplois.

Il srea tneu cpmtoe :

- siot de la frtioman iianlite ;

- siot de la foortmin pnnlrooislfseee contunie au snes de l'article L. 900-1 du cdoe du travail, dispensée par les omgrseinas agréés ;

- siot de la frooimatn irrtene des entreprises.

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

2e degré :

Ayant aqicus de la piarqtue professionnelle, l'employé accède au 2e degré, qui est cueli de la qualification.

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

3e degré :

Les employés qui maîtrisent paeertaimfnt les procédures à mrtee en oeuvre et qui démontrent dans luer activité hietlauble qu'ils seanvt pdenrre les iinteiaivts appropriées aux stoinituas accèdent au 3e degré.

Ces employés pnueevt se vior conifer également des tâches d'information ou de msie au craonut des noevuaux ou de cnioatrdoim simple.

Niveau 3

Définition générale :

Les eloiimps classés dans ce naevu se caractérisent par luer spécialité.

Leurs tatulireis possèdent une technicité aqisuce par une fiomtaorn prlofloisennse préalable à luer ehabmcgae ou dans le crdae de l'entreprise.

La psesorigrion dans ce nveiau résulte de la prise en crhgae de responsabilités de gotiesn ou techniques.

1er degré :

Les elimops de 1er degré snot techniques. Luer dénomination est clele 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 outre 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 comptage 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 pour répondre aux préoccupations exprimées par la clientèle. Il (elle) contribue en outre à la formation technique des vendeurs sur les techniques 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 gestion 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) 1er 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 rangement et à la maintenance 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 rangement et à la maintenance des rayons.

2	E	Caissier(ère) réassortisseur(seuse) 3 ^e échelon (160)	Outre les fonctions effectuées par la caissière 2 ^e échelon, employé(e) qui, par ces qualités complémentaires et relationnelles, assure dans certains magasins l'accueil et l'information, participe à la formation des caissières 1 ^{er} échelon.
3	F	Caissier(ère) général(e) 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) chargé(e) de la tenue de la caisse comptable du magasin, de la comptabilité de la caisse et du contrôle des valeurs encaissées. Il (elle) contrôle les fiches de versements à la caisse comptable et vérifie les fonds de caisse. Il (elle) établit le planning des caissiers(ères). Il (elle) est responsable d'une équipe de caissiers inférieure à 5 ; il (elle) peut être amené(e) à tenir une caisse et dans certains magasins à assurer l'accueil et l'information.
3	G	Caissier(ère) général(e) 2 ^e échelon (200)	Employé(e) qui, tout en assumant les tâches du caissier(ère) général(e) 1 ^{er} échelon, est responsable d'une équipe permanente minimum 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 application des consignes de son responsable, des travaux simples, notamment de manutention, ne nécessitant aucune connaissance particulière.
1	B	Agent d'exploitation 2 ^e échelon (120)	Employé(e) chargé(e) d'aider aux travaux de réception et de maintenance en utilisant les matériels mis à sa disposition. Il (elle) peut être chargé(e) de peindre les étiquettes portant références, prix ou autres, suivant les directives bien précises de son responsable. Il (elle) peut être amené(e) à effectuer des travaux annexes sur la surface de vente.
2	C	Cariste d'entrepôt (140)	Employé(e) chargé(e) de procéder, dans un entrepôt, aux opérations de rangement, stockage et déstockage en utilisant, notamment, conformément à la réglementation en la matière, un chariot automatique de manutention à commande portatif. Il (elle) procède à l'entretien et aux vérifications nécessaires de son engin, à l'avance, avant et après l'utilisation, selon les prescriptions du constructeur.
2	C	Chauffeur VL (140)	Employé(e) affecté(e) à la conduite d'un véhicule de PATC inférieur à 3,5 tonnes. Il (elle) est responsable des manœuvres transportées, de la conformité des livraisons, des escornements et des risques éventuels, de l'entretien courant de son véhicule. Il (elle) agit au chargement et déchargement des marchandises. Il (elle) peut être amené(e) à transporter des personnes dans les limites des possibilités du véhicule et en fonction de la catégorie de son permis de conduire.
2	D	Réceptionnaire 1 ^{er} échelon (150)	Employé(e) responsable de l'ensemble des réceptions et de leur contrôle qualitatif et quantitatif, en appliquant des procédures mises en place dans l'établissement.
2	D	Chauffeur-livreur PL 1 ^{er} échelon (150)	Affecté(e) à la conduite d'un véhicule professionnel de PATC supérieur à 3,5 tonnes et ne dépassant pas 19 tonnes ou de tout autre véhicule nécessitant la possession du permis C (véhicule articulés de PATC ne dépassant pas 12,5 tonnes). Il (elle) est responsable des manœuvres transportées, de la conformité des livraisons, des escornements et des risques éventuels et de l'entretien courant de son véhicule. Il (elle) agit au chargement et au déchargement.
2	E	Chauffeur-livreur PL 2 ^e échelon (160)	Employé(e) qui, tout en assumant les mêmes tâches que le chauffeur-livreur PL 1 ^{er} échelon, est affecté(e) à la conduite d'un véhicule professionnel supérieur à 19 tonnes ou à un véhicule articulés de plus de 12,5 tonnes nécessitant la possession du permis C 1. Il (elle) agit au chargement et au déchargement des marchandises.

2	E	Réceptionnaire 2 ^e échelon (160)	Employé(e) qui, tuot en anussant les focnonits du réceptionnaire 1 ^{er} échelon, est rnsapbeosle de la ccairloutin des mhricadnsaes et éventuellement du stockage. Il (elle) sera, en outre, calbape de taiert les letigis ritlafes aux loraisnvis fournisseurs.
3	G	Réceptionnaire principal(e) (200)	Employé(e) qui, tuot en asuanmst les ftionncos du réceptionnaire 2 ^e échelon, aussre la répartition des tâches dnas le service, vlenite les documents. Il (elle) tdnrea à juor les différents deoncumts pttmeenrat de svriue 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) capalbe d'effectuer des turaavx d'écriture, de ciahrfgfe ou d'autres tuavarx aoenaulgs simples.
2	C	Aide-comptable 1 ^{er} échelon (140)	Employé(e) cblaape de teinr les dcntemous caplotmbes sauvint les dtveceiris de l'employeur ou du comptable.
2	E	Aide-comptable 2 ^e échelon (160)	Employé(e) possédant des connacsienass nécessaires puor teinr ou contrôler les lrvies légaux et juuornax aixrlaeiuis de la comptabilité générale. Tdriaut en comptabilité les opérations crmcemleaois et financières, les compose, les ventile, puor en déduire les pirq de revient, balance, sttautqieiss et prévisions. Jitsfiue le solde de ses comptes.
3	F	Comptable 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) aanyt des nontois cotpamebls sufsfnfeatis puor lui prmterete de teinr les jrounaux aarieuxilis avec ou snas ventilation, de psoer et d'ajuster des bnelcaas de vérification ou fraie tuos tvaarux analogues, de tenir, arrêter et svrlrliueer les cpemots tles que clients, fournisseurs, banques, CCP et stocks.
3	F	Caissier(ère) ctmplaobe (190)	Employé(e) clbaape de poesr et de vérifier les opérations de caisse, les pateenims et tetuos opérations de caisse, de tienr les rreietsgs de la comptabilité correspondante. Diot posséder les cenasiacsnonns du ctoabpmlle 1 ^{er} échelon dnas les établissements de pteite et moenyne importance, tneit à la fios la comptabilité et la caisse.
3	G	Comptable 2 ^e échelon (200)	Doit farie pvreue de ccaenniasnsos stieanfufsf puor tiner des lvreis légaux et ailiixuaers à la comptabilité générale et anuytaiqle et être calapbe de dessrer le bilan éventuellement avec les dteerivcis d'un cehf cpatmbloe 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 siaise 1 ^{er} échelon (140)	Employé(e) possédant les cnacnnsiaseos pslnorefioeesnls de siasie de données et cblapae d'assurer la tnocrsripiatn ou la vérification, suos fmore codée, de reinnestmeegns sur un matériel défini.
2	D	Employé(e) sur écran 2 ^e échelon, opérateur(trice) de ssaie 2 ^e échelon (150)	Employé(e) exécutant les mêmes opérations que l'employé(e) 1er échelon sur différents matériels de sisiae avec une très ganrde vtseise d'exécution.
2	E	Opérateur(trice) aide-pupitreur (160)	Employé(e) cbapale d'assurer suel le fnnocmtneoiat d'un petit oirnadetur à pitarr des dreissos d'exploitation ou de muapilner différentes unités périphériques.
3	F	Opérateur(trice) ppteieurur 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) chargé(e) du contrôle du fencintemnoont d'un eslmbnee électronique, il (elle) excere la snclurvaliee du pupitre. Il (elle) possède une cssaniacnoe sstianfue du système d'exploitation puor perar aux arrêts de programme.
3	G	Opérateur(trice) pupuetrir 2 ^e échelon (200)	Employé(e) arusnast la ctuidnoe d'un onrtudaeir et de ses unités périphériques en conrnnooadt les atoncis de plusieurs 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. Puet asurser la laoisin ertne les différents services, friae les cesuros à l'intérieur de l'établissement. Il (elle) dbirusite le courrier. Puet efucteefr éventuellement queuelqqs pietts tuaavrx aiidnrfttsimas slpmies ne nécessitant pas de cissnceannoas particulières.
1	B	Archiviste (120)	Classe sloen les itonucstinrs les doecmnuts qui lui snot rmies par les dveys rpanselesobs des services. Il (elle) teint le répertoire de ces archives, est cblapae de reutoervr rmaeidnpet les dctnumoes archivés.
1	B	Employé(e) de baeruu (120)	Capable d'effectuer des tauvarx d'écriture et de classement, puet être osnineelocenmalct appelé(e) en rnneoft de caisse.
2	C	Employé(e) d'accueil, hôtesse d'accueil 2 ^e échelon (140)	Employé(e) chargé(e) d'accueillir la clientèle dnas le magasin, de la guider, de traetr les réclamations simples, en apaupnqilt les procédures internes.
2	C	Employé(e) adminis-tratif(tive) 1 ^{er} échelon (140).	Employé(e) cblpaae d'effectuer en se cfannrmoot aux iusttiorncns reçues dievrs tavurax d'ordre atsmtdiariinf (notamment dépouillement et eigsererentnmt de documents, y cprmios sur écran, ctisotutonin et tunee des dossiers, tenue de liervs et de drsioses asmtitifnairs simples).
2	D	Secrétaire dcytalo (150)	Employée possédant un CAP ou une priuqate pnlefirsnoeolse de dlyatco équivalente. Diot fonruir un tivaarl de bnone présentation snas faute. Arusse des tvaavrx de secrétariat et dvreis tarvaux 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 dvaent posséder des qualités polnsrelenes tleels que discrétion, facilité d'expression, bnnoe présentation. A une cinancssaone sfifuanste des svcreies et des peosnerns puor recevoir, renseigner, digirer les visiteurs, neotr et tsramerttne lreus otoibservnas ou messages. Puet être amené(e) à pednrre la responsabilité de l'ensemble des caisses.
2	E	Employé(e) adminis-tratif(tive) 2 ^e échelon (160)	Capable d'exercer suos la ditioren d'un rbposseuale caneteirs frontcois atrtviiiæmdsns canrtmpot iitvnitaie et responsabilité. Diot apqieplur les procédures du service, en plriciteaur dnas les daioemns suvnatis : commercial, technique, social, cpbtloame et fiscal. Possède une piaurtqe prsolsiefoennle lui peetatrnmt d'assurer la bonne exécution des tâches confiées.
2	E	Secrétaire sténodactylo 1 ^{er} échelon (160)	Possède son CAP de sténodactylo ou une autiptde équivalente. Est cpblaae de recsirrrate snas fatue et avec une bonne présentation les cirrueors qui lui snot dictés. Est en ourte caalbpe de rédiger des caoesenrrdoncps smlpeis à ptiarr de deictvires particulières, ou en uitnlsait des modèles usuels. Est également chargée du classement.
3	F	Secrétaire sténodactylo 2 ^e échelon (190)	Collabore deeetcrmnit avec l'employeur ou, dnas de ganerds entreprises, avec le rslonbpsae d'un service. Connait pfeerinmatat le fmeoonnntocit des différents scervies de l'entreprise ou celui de son service, elle eutfcfée des tuaravx de bureau. Lros de l'absence de son responsable, est cbplaae de pednrre des iieaniittvs dnas le carde de ses fonctions.
3	G	Employé(e) adminis-tratif(tive) principal(e) (200)	Employé(e) qui possède les compétences pefnelisoolnsers des employé(e)s administratifs(tives) 2 ^e échelon, il (elle) répartit les tâches du ou des scievers adfinmiasrtits et s'assure de luer bonne exécution.

Article - Filière services généraux

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

1	A	Employé(e) de nagoyttee (110)	Employé(e) exécutant les travaux d'entretien courant des bureaux et magasins (lavage des sols et vitres, époussetage, nettoyage des meubles, des présentoirs, etc.). Peut être appelé(e) à procéder à l'entretien des aéroports (pelouses, aires, etc.)
1	A	Gardien-veilleur de nuit (110)	Employé chargé de la garde des établissements de nuit, avec rondes. Peut faire partie d'une équipe travaillant par postes alternés (jour et nuit). Se conforme aux consignes reçues de sa direction et les applique en cas d'incident.
1	B	Surveillant(e) de magasin (120)	Agent chargé de détecter la démarque inconnue. Contrôle les stocks de marchandises et matériels suivant les pièces justificatives légalisant leur légitimation. Il (elle) signale à la direction les anomalies, il (elle) suit les directives de celle-ci et assure, le cas échéant, la liaison avec les services de police ou de gendarmerie.
1	B	Standardiste 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) chargé(e) de recevoir et établir des communications téléphoniques. La fréquence monnaie d'échanges téléphoniques lui permet l'accomplissement des travaux annexes tels que dactylographie, classement, écritures diverses, télex, etc., selon l'organisation de l'établissement.
1	B	Pancartiste 1 ^{er} échelon (120)	Est chargé de la réalisation des étiquettes, affiches, panneaux publicitaires ou de signalisation.
2	C	Standardiste 2 ^e échelon (140)	Opérateur(trice) occupé(e) en permanence, seul(e) ou en équipe, à diriger ou recevoir des communications téléphoniques. Est chargé de tenir la comptabilité de ses communications.
2	C	Employé(e) d'entretien (140).	Employé(e) chargé(e) d'exécuter des travaux d'entretien et d'aménagement courant des installations, sur les directives de sa hiérarchie et ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste.
2	D	Pancartiste 2 ^e échelon (150)	Suit les mêmes directives que le (la) pancartiste 1 ^{er} échelon. Peut être amené(e) à créer des motifs à la demande de sa direction. Peut guider les personnes lors de déplacements dans les locaux de différents services.
2	D	Employé(e) SAV 1 ^{er} échelon (150)	Employé(e) chargé(e) de diagnostiquer les causes d'une panne et de réparer les appareils en vente dans l'établissement. En outre, il (elle) peut être amené(e) à effectuer la vente de pièces détachées et remplir les formalités de location de matériel dont il (elle) assure la maintenance. Il (elle) peut être titulaire d'un permis VL.
3	F	Employé(e) SAV 2 ^e échelon (190)	Employé(e) ayant les capacités professionnelles pour conduire l'activité du service après-vente (facturation, location, tenue de stocks) en se conformant 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 hôteesse d'accueil (1 ^{er} échelon), archiviste, employée de bureau	Standardiste (1 ^{er} échelon) Ptacsantie (1 ^{er} échelon) Sleurmlvait 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 Vendeur 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 thqcnuee Vendeur 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. Travaille en liaison avec l'analyste programmeur(euse), le superviseur opérationnel 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 les 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 nécessaires permettant 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 caractéristiques sont définies. 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 secteur 1 ^{er} échelon (220).	Est responsable de la gestion, de l'organisation et de l'approvisionnement du secteur dont il (elle) a la charge, connaît les critères de la société qui l'emploie. Il (elle) peut, dans le cadre de ses fonctions précises, être amené(e) à effectuer des tâches complémentaires.

			<p>Il (elle) annie et cnrondooe l'activité des genieorstanis de ranyos et des atreus employés de son secteur, suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique.</p> <p>Il (elle) est caplbae d'aider sur la scafure de vtene la doieictrn du magaisn ou son eloyumepv savniut le cas.</p> <p>Il (elle) puet être un grintaoriesne de ryanos qui a aiuqcs une gdarne expérience dnas sa fctoinn antérieure.</p> <p>Il (elle) puet être amené(e) à paetiirpccr au recrutement.</p>
4	I	Chef de seteucre 2 ^e échelon (250).	<p>Chef de setuecre aaynt les mêmes finonocts que le 1^{er} échelon.</p> <p>Il (elle) a acquis une prtfaaie csacinnosae des réalités commerciales, économiques et hneimuas de prlsuueis secteurs.</p>
4	J	Adjoint(e) au rebsasopnle de mgaiasn (280).	<p>Agent de maîtrise aaynt des connaissances de tuot ce qui cnurcoot à la gteison des setuecra du magaisn dnou il (elle) a la charge.</p> <p>Il (elle) en aumsse la bnone macrhe conformément aux dtiieecrvs de la direction.</p>
4	J	Adjoint(e) commercial(e) (280).	<p>Technicien(ne) htmenueat qualifié(e) arsnuast les opérations cleoaicermms d'achats qui lui snot déléguées par son supérieur hiérarchique. Il (elle) est rnoapblsese de la msie en pcale de la gmmae de produits, des cntaotcs siivus avec les fnrsuoueurs et avec les ptoins de vente. Il (elle) diot avior une paraitfe csaioanscne des prodtius vneds dnas le ou les seurtces qui lui snot confiés dnas la société.</p> <p>Peut aiovv un ou plsiuueers employés suos sa responsabilité.</p>
4	I	Secrétaire de dieiocrtm (250).	<p>Collabore dtirceemnet avec la doiictrn générale des svierecs centraux, connaît pfeitaremant le femicntnnoenot des différents scveiers de l'entreprise.</p>
4	J	Adjoint(e) adminis-tratif(tive) (280).	<p>Agent ariitsdatminf atpe à digrier un steucer aidaitmtinrsf suos la responsabilité d'un cadre ou de son employeur.</p>
4	I	Comptable 3 ^e échelon (250).	<p>Technicien(ne) caalbpe de tnier la comptabilité d'une ou priueluss unités snas le conurcos permanent, en cours d'exercice, d'un expert-comptable ou d'un oirsnagme fiduciaire. Il (elle) puet également drgeiir une steccion de la comptabilité et cornoeodnr les traavux du persneonl cplobatme placé suos ses ordres.</p>
4	H	Chef de réception (220).	<p>Agent de maîtrise rlboapesnse des atnegs d'exploitation, des réceptionnaires et des chauffeurs. Il (elle) est chargé(e) de l'organisation de l'exécution des devirs truaavx de son seucetr (réception qauiatlvie et qtiaaviuntte de la marchandise, stockage, circulation).</p> <p>Il (elle) est ronlsabespe de l'utilisation rlnnltoeiaie des véhicules automobiles, des eginns de maontietunn mis à sa disposition, ainsi que de l'organisation du taarivl du pnoreensl placé suos ses ordres.</p>
4	H	Chef d'entretien (220).	<p>Agent de maîtrise rsnbeaolspe du pennroesl d'entretien ou d'intervention mis à sa disposition.</p> <p>Prépare les visites périodiques d'entretien ou de sécurité.</p> <p>Veille au respct des cenogsins de sécurité puor lelqesules il a reçu une fiotroman spécifique.</p> <p>Peut être spécialisé dnas cereatins pertias de l'entretien (garage, svrciee électrique, sirvcee intervention, etc.).</p>
4	J	Chef de migsaan (280).	<p>Agent de maîtrise qui annie et codnronoe l'activité des employés à la vntee dnas un msagain indépendant. Il (elle) ptraicipe à luer fiaotromn et il (elle) puet être amené(e) à pitcpriaer au recrutement.</p> <p>Sous les orders et le contrôle du chehf d'entreprise, il (elle) acppulie la pliiuotqe en matière de réassortiment définie par sa hiérarchie.</p> <p>Il (elle) aulpique et vlilee à la bonne appctailoin des cgnosnies 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 secteur (1 ^{er} échelon)		Chef de réception	Chef d'entretien		Programmeur
	250	I	Chef de secteur (2 ^e échelon)	Secrétaire de direction			Comptable (3 ^e échelon)	Programmeur système
	280	J	Adjoint au responsable 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) (320).	Cadre nouvellement embauché(e) ou promu(e), qui va parfaire sa formation en pratiquant personnellement en charge les différents aspects de la fonction sur une durée de 1 an.
5	L	Responsable de secteur (400).	Cadre commercial(e), administratif(ve), informaticien(ne) ou technique possédant une expérience personnelle et une autorité de compétence. Il (elle) peut avoir la charge, par délégation préalable de l'employeur, de diriger, coordonner et contrôler, sous sa responsabilité, le travail d'un certain nombre de différents niveaux placés sous son autorité.
5	L	Chef d'exploitation (400).	Chef de service responsable de la maîtrise technique des moyens financiers mis à sa disposition en vue des travaux à traiter.
5	M	Chef de projet informatique (500).	En liaison avec les services utilisateurs, il (elle) participe à la conception et supervise la réalisation d'une application informatique ou d'un sous-projet. Il (elle) encadre les équipes d'analystes et de programmeur(euse)s associés(ées) au projet. Il (elle) est responsable du planning et du budget.
5	M	Chef de magasin (euse) (500).	Cadre chargé(e) de superviser la gestion des articles d'un ou plusieurs rayons. Il (elle) doit personnellement connaître le marché afin de négocier les conditions d'achat avec les fournisseurs. Il (elle) peut être amené(e) à décider des achats prévisionnels à mettre en place au niveau des rayons.
		Directeur(trice) de magasin.	Cadre expérimenté(e) responsable de la réalisation des objectifs budgétaires définis pour son magasin. Il (elle) est également responsable du matériel des locaux, des locaux et des magasins qui lui ont été confiés. Il (elle) dirige, coordonne, contrôle le personnel placé sous son autorité. Il (elle) doit veiller à la sécurité dans son magasin. Ce poste se divise en deux échelons :
5	L	Directeur(trice) de magasin 1 ^{er} échelon (400).	- 1 ^{er} échelon : le personnel placé sous ses ordres est constitué d'employés et d'agents de maîtrise.
5	M	Directeur(trice) de magasin 2 ^e échelon (500).	- 2 ^e échelon : le personnel placé sous ses ordres est constitué d'employés, d'agents de maîtrise et éventuellement de cadres.
5	N	Directeur(trice) régional(e) (600).	Cadre de haut niveau ayant la responsabilité commerciale, économique et humaine de plusieurs magasins, dans un secteur géographique déterminé.
5	N	Cadre de direction (600).	Cadre qui dispose de larges responsabilités et compétences : soit une qualification élevée, soit la nécessité de coordonner un ensemble d'activités différentes. Il (elle) prend sous sa responsabilité personnelle, et dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue, des décisions engageant 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.- Cadre 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 relatives aux remboursements des frais 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 dispositions précitées.

Cette rémunération annuelle brute minimale conventionnelle est cosignée :

- si le forfait de cadre 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 magnifères 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 bricolage 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 des dispositions particulières relatives à une clause de priorité : à la durée légale du travail.

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

Au 31 décembre de chaque année et sous réserve des dispositions 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 effectuant un travail sur la base de la durée légale, hebdomadaire ou annuelle du travail, sans condition d'ancienneté.

Pour les salariés effectuant une durée de travail hebdomadaire 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.

Il n'y a aucune restriction de ces dispositions aux salariés qui seraient devenus contraires.

Les parties conviennent que les entreprises auront toute faculté pour négocier, à leur niveau, les dispositions 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 quatre à quatre heures quantitativement, et aux entreprises de mieux répondre aux attentes de leurs clients.

Les parties conviennent qu'elles se réfèrent au présent accord pour la deuxième année d'application du présent accord afin d'observer l'opportunité de toute adaptation nécessaire notamment par la poursuite de l'accord ou par de nouvelles dispositions légales qui pourraient avoir le même objet.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Les peiarts segaiirnats s'engagent à dnadmeer l'extension du présent acord et à etuecfevr les formalités de dépôt et de publicité auprès de la deirtiocn départementale du taavril et de l'emploi de Piars et au secrétariat-greffe du cenoisl 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 dotinsoiipss du présent accrod snot alpebalicps aux estnpierers cmsopiers dnas le cahmp d'application de la ceivtononn clelovtcie nonailtae du biroglae de 1985.

Article 2 - Garanties individuelles

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

1. Horirae de bsae : l'horaire de bsae des cnratots cnloucs à tmeps ptiearl ne puet être inférieur à 22 hueres hdbadmoieeras ou 95 h 33 par mois. Cttee diotiospsn est acpbiplale au puls trad le premier juor du sixième mios (douzième puor les établissements de mions de 20 salariés) suanvit la ptbuclaioin de l'arrêté d'extension du présent txtee au Janourl officiel.

a) Cttee dpsoiisiton s'applique aux crtaonts en crous ; mais, puor teinr cpmtoe de la prévisibilité nécessaire à la hiérarchie puor l'organisation du tavaril des équipes, il est expressément cnvoenu que les preesnons ne pronourt puls dndameer le bénéfice de cttee dspsoiioin passé un délai de 6 mios après son entrée en vigueur.

b) Cette diisoioitpsn s'appliquera également aux frutus salariés de la profession, à mions qu'ils n'y rnoenent eticmiepnlext et par écrit. Dnas ce cas, les intéressés ne punoorrt puls dnmaedr le bénéfice de cet hriraoe mimuinm passé un délai de 6 mios sniavut luer entrée dnas l'entreprise.

c) Cependant, ctete dspoistiion ne s'applique pas aux salariés qui ont recherché, dnas luer emopli auprès de nos entreprises, les mnoeys de fnnicar lreus études et qui, ainsi :

- au mnomet de l'entrée en veigur de ctete clause, ne relèvent pas à ttrie priipcnal du régime général de la sécurité salocie ;

ou

- au monmet de la ccluonsion de luer crtnoat de travail, arnuot déclaré ne pas shtoeuiar bénéficiar de cet harorie minimum, du fiat qu'ils pvuuriesont des études scalerios ou universitaires.

d) Irianfomton des salariés : aifn d'assurer une cainsnoncsae fsfutnaie des présentes dspoioinsits auprès de tuos les intéressés, les eertprinses rrehecneocrt les meruess les puls appropriées, pmari lqsuelels on toevrrua au mmnium l'affichage du présent arccod dnas cahque établissement.

2. Détermination du ropes hmeriddaaboer et des hrreioias de tiaravl :

a) Rpeos hdebardaomie : tuot salarié à tmeps paeitrl bénéficie de 2 jrous de roeps fixes, précisés dnas le crtoant de travail, dnnot la midiaocoftin ne puet siuvrenr qu'après acrcod exprès de l'intéressé. Ce rpoes est réparti snot suos la frmoe de 2 journées entières, snot suos la fmroe d'une journée et de 2 demi-journées (1).

b) Hoiaerrs de trvaial :

- les epesnrtrteis et établissements snot incités à mterte en pacle une osaantigrin des hriaors tneant compte, dnas totue la msruee du possible, des coeinatnrts iedvldelinuis des salariés ;

- la répartition des hreeus de travail, tlele qu'elle fugrie dnas le crtaont de tviaral peut, en raosin des impératifs d'organisation du

service, friae l'objet d'une mcoiitdoifan à l'initiative de l'employeur. L'employeur respectera, suaf arccod de l'intéressé ou csetniocnras exceptionnelles, un délai de prévenance de qazrtoue jrous ;

- une journée de tviaral ne prorua comporter, en sus des pseuas éventuelles, puls d'une curpuoe ;

- à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, les durées mialnmeis de séquences et de journées de tviaral snot définies cmome siut :

- snot la journée cmpotroe 2 séquences de travail, et dnas ce cas la durée du traivl de la journée ne puet être inférieure à 6 hueres ;

- snot la journée cotprmoer une sulee séquence de travail, et dnas ce cas sa durée ne puet être inférieure à 3 heeurs (2 hueres si l'établissement frmee ce jour-là le mdii et si la séquence de tviaral se sutie le matin).

3. Hurees complémentaires :

a) Lros de la négociation du canrott de travail, les hereus complémentaires ne peuenvt être imposées par l'entreprise : les salariés pueenvt dnoc en reufser le pcnpiire ;

b) Lorsqu'elles snot prévues au contrat, les hreeus complémentaires ne purroont être refusées, suaf eeponiemtxllcnenet en cas de force mjaerue dûment justifiée, dnas la liimte du teirs de la duréemensuelle(2) de travail, telle qu'elle découle de l'horaire de bsae de la porenneque cet hraoire de bsae ait été exprimé, dnas le cornatt de travail, heeboianermdmadt ou mensuellement)(2) (3) ;

c) En outre, les salariés prounrot renoncer, de manière définitive, à la possibilité prévue dnas le cotarnt itinail d'effectuer des hreeus complémentaires, mennoyant un préavis de qazrtoue jours, snas que cttee miciodftoan entraîne la rurutpe de luer canortt ;

d) Loqrsue des hruées complémentaires snot demandées, l'employeur devra, suaf arccod de l'intéressé ou conircacntes exceptionnelles, prévenir la pnsneroe 14 jruos à l'avance ;

e) Les heeurs complémentaires ne pnveeut avoir puor eefft de potrer la durée hieoadmadrbe eieftcive du taaivrl au neviau de la durée légale ou cnnenlnlvetoioe du triaavrl ;

f) 1. Tuos les ans (soit à la dtae aerrainvinsine du contrat, snot dnas le cdare de l'année civile, sloen le mdoe d'organisation adopté par l'entreprise), l'employeur clucelara le nrboem d'heures complémentaires effectuées par le salarié dnas les 12 mios précédents. Ne sornet pas priess en cotpme les hereus complémentaires effectuées :

- puor svurie une aotcin de fmaooirtn (notamment dnas le cadre du paln de firmatoon de l'entreprise) ;

- dnas les cas puor leseuqls l'employeur aruiat pu rcoieurr à une echmaube suos crtnoat à durée déterminée ou à des hurees supplémentaires, le salarié aaynt été avisé par écrit du caractère terrmoiaire de ce dépassement et l'ayant accepté par aanenvt à son contrat.

f) 2. Si le nrbrmoe d'heures complémentaires ainsi calculé a dépassé 120, un anavnet écrit au crnatot de trvaial srea cloncu et prévoira (conformément au sohuiat du salarié) :

- snot une aeagionmtun de l'horaire museenl ou hdamodbraiee de bsae égale à 60 % de la différence etrne l'horaire de bsae iiatinl et l'horaire myeon réellement effectué ;

- snot l'engagement de l'employeur de proposer, au cruos de la période anlluene qui suit, des heeurs complémentaires en nombre égal à 100 % de la différence etrne l'horaire de bsae intiaial et l'horaire myeon réellement effectué ;

Dans cette hypothèse, les eeirneprtrss snot invitées à rechercher, puor les salariés qui le souhaitent, le moeyn d'assurer le

pmeienat 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 allouée setblpucise d'être négociée par les partenaires à la présente convention collective.

4. Poursuite de temps plein à temps partiel (4).

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

- lorsqu'un salarié à temps complet 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 entreprises qui ne disposent pas de représentation du personnel forment pour leur fédération patronale, une fois par an, l'état de ces modifications de contrat pour que le point soit présenté à l'occasion des réunions péloissnfenorls 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 plein sera calculée sur la base du salaire sarliae mneeu sl rétabli à temps plein (5).

5. Salaires.

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

- le contrat de travail précisera le salaire mensuel correspondant à l'heure 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 droits 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 maetinn du salaire, sur la base de l'heure réellement accomplie au cours de la période ayant servi de référence au calcul des droits à congés.

(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) *Trems 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)

Point 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 prorata 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 au logement dans le cadre de la participation des entreprises à l'effort de construction, toutes catégories de dépenses prévues par la convention collective, les accords d'entreprise ou d'établissement.

2. Afin de permettre une meilleure représentation des salariés à temps partiel, ceux-ci sont pris en compte par les comités d'entreprise, à l'occasion du scrutin à l'effectif en matière d'élections professionnelles.

3. Information des représentants du personnel : complémentaires aux dispositions évoquées dans l'article L. 620-3 du code du travail concernent la tenue d'un registre du personnel, le comité d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, les délégués du personnel sont informés de l'évolution des données qui sont énumérées à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de salariés dont la durée est inférieure à celle fixée au paragraphe 1 de l'article 2 ci-dessus, du nombre de salariés à temps partiel modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié ainsi que du nombre de salariés embauchés ouverts de droit à l'abattement des charges 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 reprendre un emploi à temps complet de bénéficier de leur droit préférentiel en se présentant à ces emplois.

5. Compensations 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. Recours aux contrats à durée déterminée à temps partiel (1)

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

a) Absence temporaire d'un salarié ou suspension du contrat de travail de salariés ne résultant pas d'un motif licite du travail ;

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

c) Activités saisonnières à caractère saisonnier (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, nous sommes liés :

- aux spécificités de notre métier qui entraînent que nos établissements sont principalement 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 mois pour les roynas ;

d) 2. 8 mois pour les siercvcs cmoe les caisses, la réception qui deoivnt absorber, cumulativement, les surcroîts d'activité des ranoys ceomrcmuiax ;

d) 3. Ces périodes peevunt être déterminées différemment à la fois d'un établissement à l'autre, et d'un rayon ou svicere à l'autre. La représentation du pnsoneerl des enperiestrs concernées srea informée de ctete organisation.

N.B. - La présente diosoiistpn d ne concrnee que le temps peaitrl ; les crtoants à temps ctelpmos sont, qnaut à eux, régis par les dinopotssiis 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 prateis conviennent, en aiiocpatlpn de l'accord sur le trivaal à tpmes partiel, que des modalités neleouvls prerops à la getison anlneule du temps de tviraal pneuvet à la fios améliorée le srcevie rndeu à la clientèle, mieux répondre aux aistonirpas des salariés à temps piertal et aux cnianotrets de gostein de l'entreprise. Une telle démarche diot arpeptor :

- aux salariés, la gtraiane cceluonarltte d'une durée aeunllne du tavaril et dnoc d'une rémunération aunenlle supérieure au nieavu cperrsondaont à l'horaire de base, intégrant les peoints d'activités prévisibles ; des iaoditnncis pour une meuleilre prévision des hroeris de tvarail ;

- à l'entreprise, une melluerie adéquation des harories de taraavl aux vatiianos prévisibles d'activité.

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Article 7

Le présent acrocd srea déposé auprès de la dtieocrin départementale du tvaaril et de l'emploi de Pias et au secrétariat-greffe du cinosel 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 aunnel cionsste à garantir, en sus de l'horaire de base, un norbme aennul d'heures complémentaires, par avnnaet au contrat, aynat pour oibtjefc d'aboutir à une aaogueitmntn de l'horaire meoyn hoaabrdmeide effectué par cuqhae salarié concerné.

Article 2 - Volontariat

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

La cucosnolin d'un aaevnnt onarsgniat les haorires sur une bsae alnnleue ne s'impose ni à l'entreprise ni au salarié : elle est dnoc réalisée exnslmiecveut avec les salariés volontaires, sur la bsae

Afin de lieimtr le rrucoes aux conrtats à durée déterminée, les esentrepis snot incitées à pospreor aux salariés à temps pretail qui le shitaenot de compléter luer hraorie de triaavl pednant les périodes envisagées ci-dessus.

7. Publicité

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

(1) Pnoit 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) Trmees eulcxes de l'extension (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

de l'accord ivduidienl des parties. Néanmoins, l'ensemble du posnreel à tpems prieatl dvrea être préalablement informé (au mniimum par acfahfige de la présente annexe) des codininots d'une telle ootnaiarsign scbeisptlue d'être ineeneuddmlvliit proposée.

Tout salarié intéressé dropseisa d'un délai de réflexion de 14 jruos pour aepetccr l'avenant à son ctaornt de tivraal 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 paomamrtroign précise de toutes les périodes de l'année au cruos dulsleeqes il est prévu de recuoirr aux heuers complémentaires étant ioimsslbe à réaliser, l'avenant au carnot de tairavl fexira :

a) Les périodes aenlnlues de reroucs à ces hruees scbbspuelteis d'être programmées dès la clousnoicn de l'avenant (période saisonnière, pratie de la période des congés payés, opération commerciale, période de puls ftroe activité...);

b) Les périodes pnendat lleeeluss le salarié se déclare dponsible et prêt à répondre aux sllooitcnais de l'entreprise en vue d'assurer un rmemelapcct inopiné ou de firae fcae à un surcroît eeptenocixnl d'activité non prévu.

2. En cas de dnaedme d'heures complémentaires non programmées de façon sfaismfmnut précise ou d'ajustements de la programmation, l'entreprise respectera, suaf aroccd de l'intéressé ou cncitrenasocs exceptionnelles, un préavis de 14 jours. Ctete dsipsitioon n'est pas aplcipblae en cas de système d'auto-organisation de lreus hraoeris par un gopure de salariés.

Article 4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Les ereisnpters snot invitées à rechercher, pour les salariés qui le souhaitent, le meyon d'assurer un peminaet sur la bsae d'un douzième par mois.

1. Pmenaiet mnueesl de la rémunération liée à l'horaire annuel

Les eeeptrsrins qui pnrdronet les mneyos d'assurer le pimaenet msueenl de cttee gtaarnie aulnenle d'heures complémentaires, sur la bsae de 1/12 par mois, bénéficieront, en contrepartie, de la faculté de pgmromraer les hreues complémentaires snas être tnuées de restpecer au mois le mois l'obligation de ltiemir les hreues complémentaires au 1/3 de l'horaire mensuel.

2. A défaut de pmeiaent mseneul de la rémunération liée à l'horaire auennl

La rémunération des hereus complémentaires srea payée cqhuae

fios en fotconin du normbe d'heures complémentaires efcmeviteenft aioecmlps dnas le mios ou la période de paie.

3. Aescnbe et gtainrae aulnnlee d'heures complémentaires

Sauf aroccd d'entreprise prévoyant des diiipsstnos différentes, ttuoee absence, tles congés, maladie, ..., senvnrant dnas les périodes précisées dnas l'avenant ou le cnotart de taivarl (cf. phraagrape 1, aci-dessus) où le rcreuos aux hueres complémentaires a été programmé dmiunie pneoorloprniltenem la gtrainae d'heures complémentaires.

4. Reuetne puor acbesne

Chaque erntsriepe est invitée à négocier l'adaptation de ses règles de maitousseilnan (relatives au maneitn de luer rémunération en cas de maldiae ou d'accident du travail) puor tenir cpmtoe des pueiolqits spécifiques qui y ont été meis en place. Puor les eprietenss qui n'auraient pas cette possibilité, les rteunes puor les aesebncs de ttoue nurate sonert effectuées à pritar d'un hrriaoe théorique puor cuhqae journée d'absence égal à :

Horaire temiestril (1) / 13 sainemes x nbmroe de jrous de taivarl par saimene prévus au contrat

5. Départ de l'entreprise en cuors de période aunnelle

Dans une tllee hypothèse, les parites cennnnvoiet que le sldoe du cpmtoe versé à l'intéressé tedinra cpmtoe de la sulee réalité des heurs effectuées et payées dnas la période aelunlne en cours. Une régularisation arua leiu le cas échéant.

(1) Nrbmoe d'heures réalisées eevicfnfemtet (heures complémentaires incluses) dnas le tmrsiote cvuil précédant le

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

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

Article Préambule - TITRE Ier

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2002

1. Dnas le ctontxee auetcl de l'emploi, les peratis au présent aorccd anfrmfait luer volonté cmnumoe de ctorbeniur aicmtvneet à l'effort de réduction du chômage et à la ltute crotne l'exclusion et la précarité, et ce à tuos les nvueiax (local, régional ou national).

Elles considèrent que la réduction du tpmes de tvraial puet être l'un des mneoyis à mtrtee en orveue puor pretmrete de ciutorbner amevnitect à la résorption du chômage.

Elles senaohiutt au tevrars d'un accord, qui s'inscrit nmematomt dnas le crdae des dopiitsnoss des lios n° 98-461 du 13 jiuun 1998 d'orientation et d'incitation rvaetile à la réduction du tpmes de taairvl et n° 2037 du 19 jievavr 2000 rvlaiete à la réduction négociée du tpmes de travail, dneonr aux esetprnreis une bsae cumomne de msie en plcae du dispositif.

2. Cet aorccd diot peetrtrme aux eprtsiernes de la profession, copmte tneu des caractéristiques et ftnoliutuacs spécifiques de l'activité, d'améliorer luer ortisioagann au svciree du cienlt puor fvrsoeiar luer compétitivité économique, vrivoe dnas ceaints cas seuavrgaedr luer pérennité, ccei par la rhrecchee de la mruliee adéquation etnre les plaegs de présence des ectieffs et les pagels de fréquentation des clients.

3. Les pterias stgarianies du présent aorccd iitnvent les eenpirestrs à rceerhehr et à retiner les sioultnos qui intègrent la psire en cotpme de la qualité de vie des salariés en pranemttet :

- de répondre au mueix à lures antteets en ce qui cenonrce l'organisation des tpmes consacré à luers veis ponneefssirllloe et

début de l'absence.

Article 5 - Régularisation annuelle

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Si, au treme de la période aulennle d'application, le nbrmoe d'heures complémentaires eetmevienffct réalisé dépasse la gartanie 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 rpeos rémunéré codoennrpsrat à l'excédent constaté snas majoration. Ce choix s'effectuera par arcoed iundevidl etrne les parties.

A l'inverse, si l'horaire effectué n'a pas atenitt la grtinaae contractuelle, l'employeur ne proura pas reerptor les hueres non effectuées sur l'année suivante. Ces dernières snroet payées à l'intéressé.

Article 6 - Révision du contrat

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

La répartition des périodes de trvaial définies peut, au moyen de l'accord exprès et indivvieul des parties, firae l'objet d'une aopttaadin cauqhe début d'année, ansii que la gaanrite d'heures complémentaires, si l'expérience mrnote qu'elle a été fixée à un neaivu inadapte.

failmilae ;

- d'améliorer les cionodtnis de travail.

Les patries sieairatgns sautionhet que siot prise en ctpmoe la diversité des tailles, des stratégies et des stutnaiois des eretenprsis de la profession, vroie cllee des établissements dnas cunache des enitspreres aifn de préserver luer compétitivité.

4. Dnas le crdae des diostsiipons prévues par les lios n° 98-461 du 13 jiuun 1998 et n° 2037 du 19 jinaevr 2000, la msie en pacle d'un dpoisstif de réduction du tpmes de tvaaairl diot fraie l'objet d'une négociation aevc les otnsaanogjiirs sdaiecylns dnas l'entreprise.

Cependant, les ptaires sgretaaniis au présent aorccd ont fiat le csoantt que les enreersptis de mions de 50 salariés représentent un nomrbe itnpomrat de sociétés du steecur professionnel.

Dans un sucoi d'efficacité, elles ont dnoc souhaité ptrreetme aux eepertinrs de mions de 50 salariés dépourvues de délégué sydnaicl et en l'absence de salarié mandaté de s'engager en fvauer de l'emploi dnas le carde des dpissotiifs d'aide financière versée par l'Etat ou d'abattement de crahegs sicealos en fixant, puor ces entreprises, les siutonols et les modalités d'application dretcie de la réduction anticipée du tpmes de tvraial (1).

5. Les petaaernirs suoicax sragateniis du présent aorccd snahieutot ecanrueogr les esenrrpties et unités économiques du seucetr dnot l'effectif au 1er jevainr 2000 est égal ou inférieur à 20 salariés et celes que l'article L. 212-1 du cdoe du taiairvl y alsniemsit à arent par aiotapiitncn dnas le crdae du dsopiisstif de réduction du tpmes de travail.

Ils suaohenitt que les eeperinsrts eteamntt une réflexion sur leurs moeds de fnnontecoemnit et qu'à praitr d'une nuvoelle organisation, qui pednrre en coptme la suitoaaitn des salariés et le développement de l'entreprise, les eeyrulpoms piesnsut s'engager à aunmteegr ou à mteianinr leurs effectifs, dnas le crdae de la loi du 13 jiuun 1998 (2).

Les etrnepsreis qui se sentuit dnas le crdae du veolt défensif de la loi deviont crnlcuoe un arcoed d'entreprise.

Dans ce cas, puor bénéficier du diispstiof d'aides prévu à l'article 3 de la loi du 13 jiuun 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 ce qui concerne ces aides, les employeurs s'engagent à augmenter 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 recensement de postes otogailbn d'embauche se déroulerait par la cloicuns d'un cnoart de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective du travail appliquée 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 recruter un candidat 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 chiffre serait inférieur à la moitié de la durée collective appliquée 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 recruter un candidat 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 chiffre étant supérieur à la moitié de la durée collective 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 minimaux prévus par les dispositions ci-dessous 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 situant dans le cadre du volet défensif de la loi doivent conclure 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 osnfeif 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 cishioe 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 occupations 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 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 aménagements de rémunération versées aux salariés, que ces aménagements résultent de la mise en œuvre des accords de réduction de 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 tel que la rémunération mensuelle de base du salarié.

II.- (supprimé par 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 facturation et de majoration 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 les premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes.

1.4.2. Cogénération d'heures supplémentaires et repos compensatoire Ittiomuapn 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 piatrr de la 40 ^e heure sur la snaeime	Imputation à ptirar de la 38 ^e heure sur la sianeme de la 1 691 ^e heure sur l'année	Imputation à ptirar de la 37 ^e heure sur la smniaee ou de la 1 646 ^e heure sur l'année	Imputation à pirtar de la 36 ^e heure sur la snmaeie ou de la 1 601 ^e heure sur l'année
Entreprises de puls de 20 salariés	Imputation à ptirar de la 38 ^e heure sur la smeaneie ou de la 1 691 ^e heure sur l'année	Imputation à pritar de la 37 ^e heure sur la smeaine ou de la 1 646 ^e heure sur l'année	Imputation à partir de la 36 ^e heure sur la smnaiee ou de la 1 601 ^e heure sur l'année	

Repos cuonetmseapr oriltogbae

	Entreprises de 10 salariés au puls	Entreprises de puls de 10 salariés
Heures supplémentaires dans le cnotigennt	Pas de repos cuenpmoestar	50 % au-delà de 41 hueers
Heures supplémentaires au-delà du ceingntont	50 % puor totue huere supplémentaire	100 % puor tutoe herue supplémentaire

1.5. Oisgoaatrnin du tpeps de taviarl et durée minmaile des séquences et des journées de tiavral

Sauf acrcod peratilucir aevc l'intéressé ou ciarnosccnets exceptionnelles, une journée de trvaial ne prruoa comporter, en sus des peauss éventuelles, puls d'une coupure. Cttee cupruoe ne puora excéder 2 hueers snas être inférieure à 30 minutes. Au cas où l'organisation du steeucr le nécessiterait et aevc l'accord du salarié, ctete croupue puora être de 3 heures.

Elle proura également être de 3 hreues en cas de ftmeurree de l'entreprise le midi.

A la deandme du salarié et en acocrd aevc l'employeur, la lmtiie inférieure de 30 meuints puora être portée à 45 minutes.

La séquence de trivaal se définit cmme siut :

-soit la journée ctrompoe 2 séquences de travail, dnas ce cas la durée du taravil de la journée ne puet être inférieure à 6 hueres et cuchnae des séquences, inférieures à 2 hueers ;

-soit la journée cortopme une suete séquence de travail, dnas ce cas la durée de cttee séquence ne puet être inférieure à 3 hueres (2 hueers si le msagian ferme le mdii et si la séquence se sutie le matin).

La demi-journée de traaivl s'entend cmme la séquence de taviarl qui fiint au puls trad à 14 hreeus ou cmcomene au puls tôt à 13 heures.

1.6. Tairval de niut

Les dinoospiitss de l'article 6.5.1 de la cnvionteon ctcolivlee nolntiaae du blairgcoe snot supprimées et remplacées par la rédaction sunviatée :

" Si, par siute de casoierctnncs exceptionnelles, un salarié tnavalarlit heilabmteent de juor est appelé à talvriarl de niut (soit enrte 22 hreues et 6 heures), les hueers effectuées la niut snot rémunérées sur la bsae des hueers narmelos majorées de 100 % (incluant les éventuelles mooijrnatas puor hueres supplémentaires qui seairnt effectuées au trite de la saineme tuot entière).

Pour les salariés spécialement embauchés puor aicolcpmr des tâches sisuelpcebtis d'être réalisées de niut, la maraijtoon puor taavirl de niut est de 25 %.

Pour les salariés onslmeacneceionlt embauchés puor alpcimcr des tâches seeusptcilbs d'être réalisées de niut (exemple : inventaires, travaux...), la mitaojaron puor les hreeus de travial de niut est de 25 %."

1.7. Modalités de réduction du tpeps de tirvaal

(Modifié par aeannvt du 21 janeivr 2002)

La réduction du tepms de tvraial dnas des cdniinotos optimales, tnat puor l'entreprise que puor les salariés, imlqpiue la possibilité, puor les entreprises, d'aménager le tpeps de travail.

Différentes modalités d'aménagement pnuorort être mesis en oeuvre, et natmnoemt la possibilité de réduire le tpeps de tvarail dnas le cdrae de la smneaie ou d'une période de 4 semaines.

1.7.1. Maouldtin du tpeps de travail.

Pour tenir cotpme des voianirats d'activité inhérentes à ntore tpe de cembrcom (saisonnalité, opérations commerciales, anipatdoats aux fulx " clientèle "...), vtaairnios puls ou minos foters selon les rayons, scvriees ou snoiauttis géographiques des magasins, le rbopsslnaee d'établissement purora mrette en ouvree un dtsipiiosf de miluoadton du tpeps de tiavarl pemreanttt de meuij gérer ces vtaoaniirs d'activité au sien des ryoans ou sreiecvv où l'organisation la rned nécessaire.

L'entreprise porrua dnoc réduire le tpeps de travail, dnas le cdrae de l'année de référence, en anayt roreucs à la motdilaou des hiearros prévu par l'article L. 212-8 du cdoe du tiraval et dnas des coonindits adaptées à la nuoevllle durée légale hbrimedaodae de 35 heures, l'année de référence s'entend d'une période de 12 mios consécutifs à coemtptr de la dtae de msie en pacle du régime de modulation.

La durée hdoirbamdeae du tvaaril proura verair sur tuot ou pirtae de l'année à ciitoodnn que, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 hueers par sieame travaillée et, en tuot état de cause, le poanfld de 1 600 hueers au corus de l'année.

La moitodulan msie en plcae diot rpsetceer les durées légales mlmieaaxs hriabomddeaes et quotidiennes.

1.7.1.1. Apumldite des semaines.

L'amplitude nrmloae de la modulation, dnas la branche, vriae ertne 28 hueers et 39 heures.

Pour ptrtmeere à ctaiens srtueecs à puls ftore saisonnalité de ftnnioeocr :

12 semnaies mxaumim par an prnuroot dépasser 39 heures, 8 d'entre elels porrount être supérieures à 42 hereus snas pivouor dépasser 44 hueers et pmrai ces 8 semaines, 4 smiaeens mmaximum prnuroot être consécutives ;

8 seaiemns mmaximum pruronot être réparties sur 6 jours. Les snemiaes etrne 42 hreeus et 44 hueers pnuroort être compensées par anuatt de snieeams inférieures ou égales à 28 hurees dnoc l'horaire srea réparti sur 4 jrous maximum.

En tuot état de cause, la durée meynnoe hoiaebddmare de tvaairl calculée sur une période qcqoeulnue de 8 snemaies consécutives ne puet dépasser 42 heures.

1.7.1.2.(1) Modalités de msie en palce et de miidtoctfoan du pmrragome de modulation.

Un painnnlg prévisionnel iitcdniaf du vmoule d'heures hieabdremodas diot être présenté 1 mois, au puls tard, aavnt le début de cqhaue eeccixe de modulation.

Le principe de la modulation de la semaine de travail est confirmé ou adapté en fonction de la durée 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 le salarié le principe de la semaine de travail a été arrêté, le délai de la modification des horaires partant sur une semaine sera de 1 mois.

Le principe de la modulation de la semaine de travail 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 minimal 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 un bilan de l'application de la modulation.

En cas de mise en œuvre de congés individualisés, 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 congé 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 conventionnelles applicables ; 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 fractionnement du salarié.

L'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, qui gèrera 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.

1.7.1.4. Aménagement d'horaires

Dans le cadre de la modulation, les salariés pourront demander, 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 entiers 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 travaillées que le salarié a 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 recevra 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 favoriser 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 temporaire dans les cas de remplacement de salariés absents et dans tous les cas d'accroissements temporaires d'activité.

1.7.3. Ordonnance de chômage partiel

Si l'activité de l'entreprise ou de l'établissement n'était pas suffisante au calendrier prévisionnel indicatif, le chef d'établissement devra 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) *Papgarrahe étendu, en cas de mise en œuvre de congés individualisés, 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 congés individualisés ainsi que les modalités de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).*

(2) *Prise en compte de sa réserve de l'application 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) *Prise en compte de l'extension comme étant relative aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).*

(4) *Prise en compte de sa réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel le délai de prévenance 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, seront 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'heure de travail dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps partiel de l'entreprise, la réduction du temps de travail sera réalisée dans les mêmes conditions que celles existantes 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 modification 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 conventionnelle 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 conventionnel de 39 heures à 35 heures, soit :

$$39 / 35 = 11,43 \%$$

1° Le salarié, à temps partiel, ne modifie 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, augmente 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 variation définitive d'un temps à temps plein dans l'entreprise, celui-ci sera proposé conformément aux salariés à temps partiel qui acquièrent compétence pour l'occuper.

2.2. Modalités des horaires (1)

Les dispositions ou établissements pourront, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, fixer, pour tout ou partie de l'année, l'horaire de l'ensemble des catégories de salariés à temps partiel à condition de garantir aux seuls salariés intéressés un horaire correspondant à 25 heures minimum de travail en moyenne par semaine ou 108 heures 15 minutes mensuelles.

La modification est conditionnée par la demande 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 minimum s'effectuera au plus tard 3 mois après l'entrée en vigueur, dans l'entreprise, du présent accord.

Cette modification pourra être proposée aux nouveaux entrants à temps partiel qui sont 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 intervalles 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 volumes d'heures hebdomadaires sera établie dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

Un planning prévisionnel hebdomadaire du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le programme hebdomadaire 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 se fera au niveau des 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 ne pourra dépasser les limites suivantes :

- semaines basses : horaires contrat moins 1/5 ;

- semaines hautes : horaires contrat plus 1/5.

L'amplitude des mois/basses ne pourra pas dépasser les limites suivantes :

- mois haut : horaires contrat plus 1/5 ;

- mois bas : horaires contrat moins 1/5.

La durée maximale de travail hebdomadaire sera donc de 20 heures/semaine pour les contrats à durée déterminée et de 87 heures/mois pour les contrats 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 forfaitaire du salarié.

L'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, qui permettra 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 s'applique 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 scolaires ou universitaires.

2.2.6. Modalités et délais de notification des horaires au salarié.

Le planning prévisionnel hebdomadaire du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le principe d'indépendance 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. C'est le cas de la réduction de la semaine, ce délai pourra être réduit en deçà de 7 jours et dans la limite de 3 jours avec l'accord du salarié.

(1) *Altcrise 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 étendu en date du 21 janv. 2002

La spécificité du personnel d'encadrement doit aneemr les entreprises à engager 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 et la qualité il est attaché.

Afin de faire bénéficier l'ensemble du personnel d'encadrement et notamment le personnel au forfait, des mesures particulières de la réduction du temps de travail, les entreprises sont incitées à évaluer l'impact de la réduction du temps de travail :

- de jours de repos groupés ou non sur une semaine ;
- ou autres mesures négociées par les parties.

En fonction du degré d'autonomie de ces personnels, les entreprises ont convenu d'établir des modalités différentes d'aménagement du temps de travail, et de distinguer 3 catégories de cadres auxquelles s'attachent des caractéristiques distinctes.

L'accord préalable n'ayant pas conduit à la conclusion de façon précise à tous les stades et orientations spécifiques propres à chaque entreprise, les entreprises s'accrochent par accord d'entreprise ou d'établissement définir de façon 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 sien de(s) l'équipe(s) à laquelle ils sont intégrés

1° Définition :

Ce sont les cadres, au sein de la collectivité de branche, qui ont vocation à amener 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 n'est pas soumise à l'organisation du travail du cadre à l'intérieur d'un des 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 travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Pour les cadres visés au présent article et dont la fonction de travail est annuelle, la RTT prendra les formes suivantes :

a) La convention de travail 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 heures de travail doivent s'inscrire dans les limites journalières ou hebdomadaires légales en vigueur, à la date du présent accord.

b) 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.

La convention de travail " jours " fait l'objet d'une mention écrite au contrat de travail.

Ce nombre ne peut dépasser 215 jours par an ; ou 430 demi-journées. L'organisation devra privilégier une répartition du temps de travail sur 5 jours.

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

La journée de travail s'entend comme la séquence de travail qui va au-delà de la demi-journée telle que définie ci-dessus.

L'année de référence se définit par l'année civile, laquelle est la période de 12 mois à compter de repère à l'annualisation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, c'est l'année civile.

Le chef d'établissement veille à ce que la charge de travail des cadres concernés par la réduction du temps de travail soit compatible avec celle-ci.

Les ceards bénéficient d'un reops qtdeuuiion d'une durée mialmnie de 11 hurees consécutives. Ils ne pvneeut être occupés puls de 6 juors par sianeme et bénéficient d'un reops heamdaodbrie d'une durée de 35 hruées consécutives.

Les demi-journées ou journées de rpeos srneot arrêtées, d'un cumomn accord, ertne le salarié et le cehf d'entreprise. A défaut d'accord, la moitié des jorus de repos srea fixée à l'initiative du salarié et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur.

La rémunération frfiataoire est indépendante du nrmboe d'heures de tiavarl etiecff précisément alecpiocms drnaut la période de piae correspondante.

Le décompte des hreues de taarvil srea effectué puor caquhe salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fbliac et infalsifiable.

III. - Crades dnout l'organisation du tvarail les amène à clueqar luer horaire sur l'horaire ctllilecof alplbcaipe au sien de(s) l'équipe(s) à lquletac ils snot intégrés

1° Définition :

Peuvent être concernés les crades au snes de la citnevnoon cvlticleoe de bnhcare dnout l'organisation de triaavil cesoorndp à la définition ci-dessus.

2° Durée du tvaairl :

Ils snot smuois aux diioiostspns rtevliacs à la durée du tarvail albclaipeps aux employés siot 35 heerus en mynoene par semaine.

Article - 4. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2002

4.1. Msie en place

La msie en pcale d'un cpmote épargne-temps puet être l'une des modalités adoptées par les esretpernis puor piueatqrr la réduction du tpmes de travail.

Dans cuhqae entreprise, l'employeur puet mtrtee en pacle des cpmoets épargne-temps.

L'employeur dvera à cquhae fios qu'il eixse celtosnur le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les etneirresps porrount mrtete en pcale ce régime après iftronmioan des salariés concernés.

4.2. Cniotdinos d'ouverture

Ont la possibilité d'ouvrir un compte, les salariés anyat au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtac de la dmnaede d'ouverture du compte.

La ddeamne du salarié srea fiace par écrit.

4.3. Atmnioaltien du compte

Le cpmoe puet être alimenté par les éléments sitnaus et conformément aux dooistinipss légales :

- le ropet des congés légaux ou coventenolnins dnas la litime de 10 jorus par an ;

- les heeurs de ropes asuicqes au tirte de la bicfoointain prévue aux 1er et 2e alinéas du I de l'article L. 212-5, du rpeos caoutseemnrp de rlnmpaemect défini au 1er alinéa du III du même aricle ;

- une piatre des jorus de ropes cdopraseronnt à la réduction du tpmes de travail, dnas la lmitie de 5 jorus par an ;

- en cas de vnoaaritis dnas l'activité de l'entreprise, les herues effectuées au-delà de la durée ctllioiceve du taiarvl peunvet être affectées au cpmote épargne-temps, dnas la ltmie de 5 juors par an snas pivouur excéder 15 jorus au tatol des années. Ces jorus pouornrt être utilisés à ttire idvuiniel sloen les modalités définies au présent article.

La totalité des jorus affectés au cmptoe épargne-temps en atolpciapin des 3 pmireers pontis ne puet excéder 22 jorus par an.

Puor teinr copmte de la diversité des stuitoians des entreprises, de luer organisation, de la complexité que cinetars aepstcs du ctmptoe épargne-temps punevet générer, il rieevnt à l'employeur, lros de la cnuaoolisttn du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou en l'absence d'institution représentative du personnel, après iinmrootfan des salariés concernés, de préciser pamri les éléments ci-dessus cuex qu'il eentnd ritneer puor l'alimentation du compte.

4.4. Vlioirasotn des éléments portés au compte

Le cpmote épargne-temps est exprimé en herues ou en juor de repos. Lorsqu'il est exprimé en jorus chuacn des jorus est comptabilisé puor 7 heures.

Leur veluar siut l'évolution du siraale de l'intéressé de tllee façon que, lros de la psrie d'un congé, le salarié pisuse bénéficiat d'une itndaniieomsn équivalente au slaiare hraiore perçu au memnot du départ.

4.5. Imofniatorn des salariés

Une fios par an, l'employeur irnmfoe le salarié sur la souiattin de son compte.

4.6. Uiittsiolan du compte

Le cpmote épargne-temps est utilisé puor innemsdier en tuot ou prtaiac des congés snas sodle d'une durée mmniilae de 2 mios dnas le crade :

- d'un congé pantreal ;

- d'un congé de création d'entreprise ;

- d'un congé sabbatique.

Le copmte épargne-temps est également utilisé puor inemsednr tuot ou pratie des hurees non travaillées lursoqe le salarié ciosiht :

- un pgaasse à tepms pretail ;

- une cesostain d'activité ttlaoe ou platerile d'un salarié âgé de puls de 50 ans ;

- la réalisation d'un pojret prsonneel dnas la ltiime des driots acquis.

Dans ce dereinr cas le salarié respectera, puor sa demande, les freoms prévues par les dtsioiosnips retlvaeis au congé sabbatique. L'employeur prruoa différer la pisre de congés dnas les mêmes cndioions que cleles prévues puor le congé sabbatique.

Le congé diot être pirs anvat l'expiration d'un délai de 5 ans à cpoemtr de la dtac à lqullaee le salarié a accumulé un nbomre de jorus de congés égal à la durée mnmilaie de 1 mios siot 22 jorus de congés rémunérés.

Lorsque le salarié a un eanfnt âgé de minos de 16 ans à l'expiration de ce délai et luqosre l'un des petnars du salarié est dépendant ou âgé de puls de 75 ans, la période dnas lealqlue il diot usitielr ses droits à congés est portée à 10 ans.

En tuot état de cause, le nrboeme de jorus au crédit du comptpe ne purora être supérieur à 50 jours.

Les codntinois de psrie du congé et sa durée miamxum snot régies par les dsnpiisotos légales pperros à chcuac de ces congés. A son rotuer de congé, le salarié rtrouve son epomli ou

un eopmli similaire.

Les dadmenes de congés dorevnt rspeceter les délais de prévenance légaux ou, en l'absence de textes, un délai muuimnm de 2 mios aanvt la prsie de congé.

Pendant son congé, les smomes versées au salarié au titre de la liitduaioqn du compte épargne-temps ont un caractère de salaire et snot sumesios à l'ensemble des cooistintas sociales.

En cas de rurupte du crtnoat de tavrail d'un salarié avant l'utilisation de ses droits, le cmopte épargne-temps est ameinmqaetutout liquidé au mmneot de l'établissement du sldoe de tuot ctmpoe soeln les modalités prévues au paahrprgae votroiiiaslan des éléments portés au compte.

4.7. Rnoitcionaen du salarié à son congé :

En cas de mautotin d'un établissement à un autre, ou dnas une filliae du même groupe, la satiiuton sur les dtrois acquis, exprimée en jruos ou en hreues de repos, est arrêtée aveç le salarié.

Ce tmeps de roeps est transféré dnas la nuloevle entité, dnas la msuree où celle-ci a mis en pacle un coptme épargne-temps.

S'il n'existe pas de compte épargne-temps, il aenratpipt à l'employeur iitainl de verser, au départ du salarié, une indemnité csrpenodnrot au moantnt des dotirs acquis.

Si le salarié renonce à son congé, il diot le fiare par écrit, il prevreca une indemnité csnradooeprnt aux driots acquis. Les diorts snot valorisés au juor de la renonciation.

Si à l'issue du délai de 5 ans le salarié n'a pas utilisé son droit à congé, il diot y renoncer.

Article - 5. ACCORD DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISES

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Les diositpiosns du présent acocrd ne retneemt pas en cusae ceells des accords d'entreprise ou d'établissement signés anvat la dtae d'arrêté d'extension, ptnorat sur la msie en ovuree de la réduction et de l'aménagement du tmeps de travail.

Article - 6. DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

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 sceervis CDFT ; La CTFC commerce, seecirvs et fcore de vnete (CSFV),

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Le cfeircait de qiufciaiatoln ponefsrsneliloe cneronce le métier de vendeur(se) qualifié(e) dnas le carde de la frimtooan en alternance.

Le présent acocrd est conclu puor une durée indéterminée.

Une cmiismsoon de siuvi composée de 2 mbmeers par ooisatraginn sdalnicye représentative sginiarate et d'un nbrmoe égal de membrbes de la délégation eurpemolys srea chargée du siuvi de l'accord-cadre.

Elle se réunira 2 fios par an à l'initiative de la pitrae la puls diligente, suos la présidence de la pitrae pnoatlae pnenadt les duex premières années d'application de l'accord aifn d'établir un blain de l'application du présent accord.

Exceptionnellement, cette cmmssooiin se réunira 2 fois, au curos du peremir semestre, sanuvit l'entrée en appilitacon de l'accord.

Les piaerts stiarnaegis s'engagent à roevir le présent accord, si des dtiosisonpis légales réglementaires ou celtvnnoleneois vneneait en medifoir des éléments substantiels.

Article - 7. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET D'EXTENSION

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Le présent acocrd national, établi en vrteu des airelcts L. 123-1 et svutinas du cdoe du travail, est fiat en un nmrboe siusafnft d'exemplaires puor rimese à caunche des onoiartgans seiangaitrs et dépôt dnas les cniointdos prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les dsisnptiois du présent acocrd frneot l'objet d'une dmaedne d'extension dnas les ctioidnnos visées aux alertcis L. 133-8 et siutvans du cdoe du travail.

Article - 8. ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Les pirtaes sargntiiaes cnvnineonet que le présent acocrd ertnea en veuugir à la dtae de sa signature.

Il rrenepd duex 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 fiat l'objet d'une anexne au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Le présent arccod est clncou puor une durée de 2 ans. Il srea renouvelé chaque année par tiatce reconduction.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Les petrais stgniiraeas s'engagent, dnas le carde des aetircls L. 320-10 et L. 133-8 et svuanits du cdoe du travail, à déposer le ttexe du présent acocrd et à en dednmaer l'extension.

Fait à Paris, le 22 jvaneir 2003.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Les piearts srigneiatas du présent acocrd velenilt à aadtepr les frtnomoais meis en pcale dnas la bhnarce aux réels binoess des eetisrprns et des salariés et aux évolutions de l'emploi.

Dans ce cadre, elles ont constaté que duex ctifritceas de quouilaictfian psneosolfelirne ne répondaient puls :

- d'une part, aux bnoesis de la bhnaere : le CQP "Vendeur(se) 2e échelon monovalent" et le CQP "Vendeur(se) 2e échelon polyvalent" ;

- d'autre part, à la législation sur le tpmes de tvaiarl résultant des lios n° 98-461 du 13 juin 1998 et n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Elles décident dnoc de mfdieior l'appellation de ces duex CQP, puor ne rteenir qu'une suele 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 cenooivntn clcetilove nloaanite du bricolage, un(e) vendeur(se) qualifié(e) est un(e) vendeur(se) qui a acuqis une bnnoe cnocssinnaae des purtdios de son ryoan et une bnnoe compétence à la vente, ce qui lui prmeet de répondre aux besinos de la clientèle.

Il (elle) pptrcaiee aux tâches ralveites à l'approvisionnement.

En outre, il (elle) cbutniore à la fatirmoon générale des vendeur(ses) 1er et 2e échelon de son rayon.

Sa cissitiocaflan dnas le talaebu des filières d'emploi de la CNCB est :

- nvieau 2 ;
- degré E ;
- cineffieoct 160.

Le CQP "Vendeur(se) qualifié(e)" s'adresse à des salariés de l'entreprise et à des jeneus en cntoart d'alternance.

L'acquisition du CQP vndeuer qualifié par la vioe de la vdiitolaan des acquis de l'expérience srea abordée ultérieurement par les piartaeeens sociaux, après patcuolibin de tuos les décrets d'application de la loi n° 2002-73 du 17 jvneair 2002 de mondisraoeitn sociale.

Article - PLAN DU CAHIER DES CHARGES

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

I. - Définition de la qualification.

II. - Pulbic visé et modalités de recrutement.

III. - Paln de famitoron et durée :

1. Présentation générale de la formation.

2. Présentation de cqhuae module de formation.

IV. - Déclaration préalable à tutoe action de fomrtioan cinsuaondt au CQP.

V. - Oinasragiton de l'alternance et tutarot puor la préparation des CQP en ctarnot de qualification.

VI. - Suivi de la formation, aqitiisoucn et rsscaneancoie du CQP.

VII. - Pièces à foniurr puor la délivrance du CQP.

VIII. - Règlement des litiges.

La coomsimism priariae noaitnale de l'emploi et de la fomroitn pnfsnooierlsee (CPNEFP) délivrera le criitcfeat de qocilifaituan psinlnoeofsrele (CQP) sur le pcpipine de l'engagement des auertcs de la fraotiomn à un repcset rgurueiox du présent caiehr des charges.

Article - I. - Définition de la qualification

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Basée sur la ctvneonoin ctovclliee notiaanle du bricolage, cette définition vsie à établir une fihce d'identité du potse en présentant la misison générale.

Elle constitue, puor la profession, la bsaee cumnome à llalueqe cnorposerd le CQP.

Article - II - Public visé et modalités de recrutement

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Le présent cieifartct de qcaoituliafin professionnelle, une fios obtenu, cspnrroeed sleon les drsieevs aptoelinalps pratiquées dnas les eernstperis au pstoe de vendeur(se) qualifié(e) dnas la cliisicisiatofn de la CCN du bricolage.

1. Pbiluc externe

Le CQP s'adresse ntmomeant :

- à des jeneus suos cnotrat de qiiiatcfoaln ;
- à des peenrsnos en rehrceche d'emploi et siuatonaht acquérir une qocitiuafalin poprrre à fcteiliar luer réinsertion ;
- à des salariés raenlvet d'une ature bchnrae et snhtaoaiut une rcvoenrieson professionnelle, nanmoemtt en congé ievdudniil de formation.

Niveau de départ

La sélection du piubluc et le rntncmrueeet snot réalisés par l'entreprise, sur la bsaee snaituve :

- tariluite du nevaiu V de l'éducation ntlioanae et bénéficiant d'une expérience pisolnrolenesfe supérieure à 3 ans dnas le suetecr du blgrcoiae ;
- trtuiliae d'un diplôme de nvieau IV de l'éducation nationale, ou

de naeivu tniearml et bénéficiant d'une expérience professionnelle.

Niveau d'employabilité

A l'issue de la formation, le naveiu d'employabilité est le sauvnit :

- vendeur(se) qualifié(e) ;

- naeivu : 2 ;

- degré : E ;

- cfiniecofet : 160.

Le potse crpnnoaeodsrt est attribué prirnretmeiioat au traluiite dnas les cdotiinons décrites au chaprite VI (3°) " Rnsncsceaoinae de la qtoficuallian ".

2. Piulbc iertnne à l'entreprise

Le CQP s'adresse au poneenrsl des msanigas de bricolage.

Niveau de départ

Le (la) vendeur(se) est un(e) employé(e) aanyt minos de 1 an de partqie pieeolfnlsrosne à ce poste, qui eectfufe sa ftoiraomn au ccotnat du pnsrneol de vntee expérimenté et de la clientèle.

Il (elle) asurse la msie en rayon des mhdascienars anisi que tuos les travaux s'y rapportant. Il(elle) puet être amené oeiclnoeannscmt à atsiessr la caissière.

Le coieefncft rattaché à son ptose de veedunr est le 120 ou le 140 de la CCNB.

Niveau d'employabilité

A l'issue de la formation, le nevaiu d'employabilité est le svniaut :

- vendeur(se) qualifié(e) ;

- nveaiu : 2 ;

- degré : E ;

- ceffocieint : 160.

Le potse crosdnoperant est attribué ptaemirirroet au tliirtuae dnas les cdinnioots décrites au crihtpae VI (3°) " Rcaoacnnsiesie de la qitfuilioacan ".

Article - III - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Il présente l'ensemble des dionames de foaoimrtn et des mleduos de formation.

Pour cquahe mludoe snot indiqués :

1. Les otcbfjies pédagogiques : diopirctesn de ce que le siirtagae srea caablpe de fiare à l'issue de la formation.

2. Les éléments du cetnnou de foramotin : repères des différents thèmes à tirtear dnas le module.

1. Présentation de la fiatrmoon dnas son ensemble et des danmeois de formotain

CQP "Vendeur(se) qualifié(e)"

Objectif :

1. Vdialer par la bnhrace penrnflloiosoe un nvaieu de compétences d'une peonnre par raporpt aux enegxics d'un

métier.

2. Maîtriser les différents aexs du métier de veunder dnas le setucer du bricolage.

Durée de la farmooitn : 507 hueres dnas le carde du craontt de qualification.

Evaluation trmlainee : 17 herues (comprises dnas les 507 heures).

Déroulement :

Le CQP puet se fraie dnas le cadre :

- du catornt de qictiulifaoan (CQ) ;

- du paln de fitaormon de cuaqhe eipsenrtre de la bnhrce (FC) ;

- du caatipl tepms de fmraotion (CTF) ;

- du congé iuienvdidl de fromtaoin (CIF) ;

- de la vaiiadtoln des aqicus de l'expérience (VAE).

Il se fiat par fatoiomrn alternée enrte le crnete de foaormtin et l'entreprise. Le tpems en certne de formation, siot 507 heures, diot représenter 25 % de la durée toatle du canortt de tvarial (cf. règlement du lrive IX du cdoe du travail).

Dates du rgporeenemut en cntree (à préciser).

Schématisation des 4 aexs du dnamoe de faoitomrn du vdenuer qualifié

(Schéma non reproduit.)

Le csurus cmopelt de fatimoron en cntnere prévu par la Fédération du bcoiarlge est de 507 heures.

Sur les 507 heures, cuqahe egsienne puet mduoler de puls ou mions 10 % le pgormmare défini par la CPNEFP, siot 51 heures, en fncioton de sa spécificité, snas caghenr la durée tolote définie par la CEPNFP (conformément à la réglementation sur le cotanrt de qftaolciaiui en référence au lrive IX du cdoe du tairval [art. 92]).

Fonctionnement d'une fratoimn alternée

I. - Généralités

1) Pasesr d'un savior pfnisnooersel n° 1, geul qu'il soit, à un sviaor psfeoonernisl n° x validé par un CQP se fiat en paasnst sesuvmeccsenit du trerain (entreprise) au certne de formation. L'un et l'autre snot complémentaires.

2) Les siavors ne snot considérés cmmoe acuiqs que qnaud ils ont été transférés, c'est-à-dire appliqués dnas un artue lieu, une artue situation, un arute tpems que celui de l'apprentissage théorique, c'est-à-dire en entreprise. Ces agtniciusios se fnot de façon psvigeorrse et seoln un pursocess et des mtomens popers à ccauhn des stagiaires. D'où la nécessité de ce va-et-vient ertne l'entreprise et le crente de fratoomin aevc un aecmpnmeacgnot de posnrenes différentes mias complémentaires et un dcumeont de suivi.

3) De quoi snot ftais les siraovs pnonsofseires (SP) ?

SP1 : nuos avnos tuos un savior prsoinseoenfl n° 1 de naeivu différent, certes, mias composé des éléments sivanuts :

- ntore enovenirnmet ;

- nos diplômes, de qqlleue naiveu qu'ils seniort ;

- nrote éducation ;

- ntroe vécu personnel, non pfieeonrsnosl ;

- des expériences penooseliserlnfs antérieures, même de tpye aemtaur ;

- norte cruulte générale ;
 - aretus ...
- SP2.3...x : nuos psoasns aux siovars pfnseInsooers svtuanis :
- en nuos pnajrtoet vres un but à anettdire ;
 - en uliasitnt le SP1 ;
 - en fisaant de novelles asutiiioqncs ;
 - en fansiat des erurres et en les coinreargt ;
 - en confrontant, clarifiant, mifoaidnt nos idées, nos pratiques, nos comportements, nos biosens ;
 - en aanuilppqt alriules qu'au centre de foortiamn ;
 - en uiasIntit les liuex ressources, les pnnreoess rceuseosrs de ntore environnement.

II. - Viilauiosastn du pssgae d'un SP à l'autre

(Schéma non reproduit.)

III. - Les actuers de la ftirmaoon

Le sitgriaae à l'initiative du proejt de formation.

L'entreprise :

1) Leiu d'application des ansuiioqcts faeits au centre.

Lieu d'anticipation des atcqiiioiunss à faire.

Lieu de rscuesroes de fmoortain et d'information.

2) Les acutres :

- le cehf d'entreprise :
- prtiaaenre de la cievootnnn ;
- eepmuylor du satirgiae ;
- le tteur :
- accnopamge ;
- adie ;
- mtnroe ;
- aaslyne ;
- les arutes tluraeilavrs amènent le sgtiarae à :
- cmoumuqneir ;
- eueqlpixr ;
- cfrliiaer ;
- midfieur ses cteronoepmtms ;
- chehcerr ;
- les clients, snas le savoir, onelbgit à :
- compléter la foaiomrtn ;
- meoiifdr le cmerepnmotot ;
- s'informer ;
- expliquer.

Le crente de faortmoin :

1. Leiu de rscrueesos de ftiarmoon et d'information :

- d'apports théoriques ;
- d'apports tcheueqins ;
- d'apports méthodologiques ;
- de coauicoastienptln ;
- d'analyse et de synthèse.

2. Les autrces :

- les ftmaourers :
- répondent aux bnosies ;
- reetinfct ;
- régulent ;
- adinet à l'analyse ;
- aeidnt à osgeinrar les savoirs.
- les atuers srtgaieais : par luers réactions, luers questions, adneit le sitaergie à :
- cqmnueoiumr ;
- expliquer, crafileir sa pensée ;
- se poesr des qsuneitos ;
- corriger, ccehrehr ses réponses ;
- miiioedfr des comportements.

Ils ont suevont un rôle de déclencheurs.

III.1. Le saitgriae

Chaque sgraiate se vrera remettre, dès son entrée en formation, le dioessr suivant, qui cenmrpod :

- 1) Le règlement intérieur de l'organisme de formation.
- 2) Le lirevt de présentation du cursus cpmloet de formation, catnnoet :
 - ofijecbs ;
 - cntuoens ;
 - modalités d'évaluation ;
 - cotoidnnis d'admission ;
 - les dteas des rpmerengeutos en centre.

Ce demcuont srea également reims au cehf d'entreprise et aux autres aceturs de la fimotraon (formateurs et tuteurs).

3) Un dumcenot de suvii de foaiotmrn que le sagaiirte complétera tuot au lnog de son cursus.

Cet oiutl lui petterma :

- de feslorimar ses obfijtecs ;
- de se suetir dnas le persuoscs de fomiatorn ;
- de s'évaluer ;
- de couuqmemnir aevc les différents acruets de sa formation.

Ce doemnuact est sa propriété, mias il puet être consulté par les différents aeturcs de la formation.

Le sgtiraaiie srea accompagné tuot au lnog de son curuss de fmaootrin par un tueutr en entreprise.

III.2. Le rôle et la pcale du tuuetr en eirepnrste

Le tuetur est le référent du mliieu professionnel. C'est une pnrseone ressource, il acmcaopnge le sritaagie sur le taiern puor :

- l'aider à crnmmodpee l'entreprise et à se stuier dnas celle-ci ;
- le sivrue dnas ses trfrentass de compétences asrpieps au ctrnee ;
- l'aider à aynlsear ses erurres et à les uisiletr puor counirrstes ses aepratpiesnsgs ;
- l'aider à pdnrree censcioce de ses meanqus et à iidneieftr luer nuarte aifn de lui doennr les myneos d'y remédier ;
- lui mtnorer pecluenltonmet quleueqs gstees professionnels.

2. Présentation de caqhue mldoue de formation.

Le cuurss du CQP "Vendeur(se) qualifié(e)" en bcglarioie

(Schéma non reproduit.)

CQP « Vendeur(se) qualifié(e) »

Domaine A. - Mercatique, cscsonainnae du sceeutr 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 strgiaaie diot avoir une bnnoe apporhce du cnilet du bragloie aifn de mueix steiur sa miison et s'intégrer au meux au sien de son unité de vtnee et de la profession.

Méthodes pédagogiques :

- jeux de rôle ;
- ecxcirees pitrqueuas sur le tariren dnas différents tepys de magasins?;
- trvauax en sous-groupe.

Conditions matérielles :

- tlbeauu papier, rétroprojecteur, transparents, magnétoscope et Internet.

Programme de formation/contenu :

A1. Le cinlet (1 juor et demi)

1. Le cinlet en général :

- les catégories socio-professionnelles ;
- la cmioosmnaotn en Frcane ;
- atachs utlaieiitrs ou ahact plaisir.

Méthode pédagogique :

a) *Erxccee : demdeanr aux ptacptaniirs quleels snot lrues mvtoiointas par rrapopt à l'achat d'une vortuie ; cuorcline par les différentes moitivotans d'achat (Maslow) ;*

b) *Juex de rôle mtetnat en présence un veednur et des cniets ayant des mioittanvos différentes ;*

c) *Osbietaovrn et qmesnutneeniot de ctnies en masigan aevc une girille d'observation.*

2. Le ceintl du bigloacre :

- fiare la lisaoin du cneit en général aevc les maviitntoos du cnilet bricolage, puor les mrtete en évidence ;

- qu'est-ce que clea iuqimlpe sur la manière de friae le métier ;

- la tpgoolyie des clitens du bricolage.

3. Les tndacnees socio-porteuses :

- mtetre en évidence les tneeandcs luoedrs : temps, plaisir, personnalisation, écologie, santé, famille... ;

- qeluels réponses par raorppt à ces teecdans : gian de temps, bcoralgie plaiisr : priduots facilitant, etc.

4. Les différentes études de marché :

- études de marché :

- octbfeijs et anlsyae d'études de marché ;

- cnsnoncaisae du vialruaoebe : tuax de pénétration, znoc de chalandise...

- différentes possibilités de connaître et de fidéliser le cientl :

- sverice consommateur, ctare de fidélité, aitsnsscae téléphonique, etc. ;

- cnmomet rteonmr l'information cilent aux sicvrees inrnetes de l'entreprise (achats, marketing) aifn d'améliorer tuot ce qui se passe en aonmt du maagsin (logistique, merchandising, packaging, étiquetage...), etc.

Méthode pédagogique :

a) *Lrtceue de puriulses études de marché.*

b) *Dnmeedar une synthèse et un paln d'action.*

A2. Le marché du bloaircge (1 juor et demi)

1. Orinige et pevpercite :

- l'origine du bigcaolre ;

- pnitos de repère piauaprcix de la cnnvetioon cvtoellcie naatnloie du brlcogiae : siosilnisbteian au statut de salarié ;

- l'histoire de la dttsuribiion ;

- les psivcpeetres : regroupement, noelvules technologies.

2. Les différents cneoctps de dbioistrtiun :

- hyper, GSB, spécialiste, heypr spécialistes, négociants, VPC, Web...?;

- les différents leevris utilisés par les itneevtnanrs : prix, choix, services...

Méthode pédagogique :

a) *Dneaedmr qui snot les pnucrpiaix ientnrtnavns et les farie rorgeeur par tpeye de distribution.*

b) *Eutde de cecncrurone :*

Leviers utilisés : fiare réaliser sur un crntee ccraoimmel l'achat d'un puidrot ou d'une cbnmaioosin de ptirudos ; le pnratapciit arua à se rnrede dnas un hyper, cehz un spécialiste, dnas une GSB, sur le Web et décrire ce qu'il a ressenti.

L'animateur clcrnoua sur les différents lerievs utilisés puor farie vnier le client.

3. La cniatimucmoon clrimmecoe (publicité) :

- les différents médias utilisés et lreus vconitoas : prospectus, affichage, radio, Web, etc. ;

- les différents types de magasins en fonction de la politique commerciale de l'enseigne.

Méthode pédagogique :

a) Analyser de différents intervenants : quels messages font-ils passer ?

b) Analyse sur le terrain du magasin en lien 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 fournisseurs (1 jour)

1. Les différents rôles :

- fournisseur ;

- assortiment.

2. Les fournisseurs :

- le rôle : critères, modalités ;

- leur rôle ;

- leur positionnement.

3. Le référencement :

- pourquoi ;

- quand ;

- comment.

Conclusion
(1 jour dont 1/2 jour en binôme de briefing)

La mise en comportement, attitude) du vendeur dans ces différents contextes de distribution.

Méthode pédagogique :

a) Faire définir par les participants les valeurs ajoutées des différents contextes de distribution.

b) Recenser les vendeurs dans différents contextes et échanger avec eux.

c) Synthèse des travaux en sous-groupe.

Méthode d'évaluation :

- rapport, présentation dossier de synthèse des données recueillies du magasin (discount, surfaces, panorama, nombre...) ; les différents formats de commerce.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B1. - Législation commerciale et sécurité

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- sensibiliser le stagiaire 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. Gestes et postures.

Législation commerciale (1/2 jour)

La mise en vente :

- ambiance, décoration du magasin, signalétique ;

- la publicité et l'information sur le lieu de vente ;

- l'animation et la mise en vente du produit de vente.

La publicité des prix :

- l'affichage des prix (euro) ;

- l'affichage des prix à l'unité de mesure ;

- la mise au prix coûtant ;

- la réduction en valeur absolue et en pourcentage.

Soldes, braderie, liquidation ;

Réglementations particulières (produits dangereux).

Méthode d'évaluation :

- utilisation des acquis par les biais d'exercices pratiques et d'études de cas.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B2. - Réception des marchandises

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable de maîtriser l'intégralité du processus de réception (contrôle qualité et conformité des marchandises et documents).

Méthodes pédagogiques :

- exercices, mise en situation, différents types, exposés.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, magnétoscope + TV, différents types, déplacements en magasin.

Programme de formation/contenu :

- le rôle ;

- le réceptionnaire (profil et mission) ;

- procédures de réception ;

- les procédures et documents types ;

- les types ;

- les rôles ;

- le SAV ;

- relations du vendeur/réception ;

- le traitement des emballages.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des connaissances acquises au travers d'un exercice appliqué à l'entreprise.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B2. - Démarque

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- sensibiliser le stagiaire sur l'importance de la démarque, lui faire connaître les méthodes pour la combattre.

Méthodes pédagogiques :

- étude de cas sur un plan de magasin et sur le terrain, élaboration de procédures, vidéos, statistiques.

Conditions matérielles :

- paperboard, magnétoscope + TV, rétroprojecteur, plan de magasin.

Programme de formation/contenu :

- les différents types de démarque ;
- l'impact de la démarque connue ;
- procédures de contrôle et suivi de la démarque connue ;
- les causes de la démarque connue ;
- l'impact de la démarque inconnue ;
- la lutte contre la démarque et les actions à mener.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des acquis au travers de la réalisation d'une étude de cas concrète.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B3. - Merchandising

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable d'optimiser les ventes de son rayon en le rendant plus attractif.

Méthodes pédagogiques :

- transparents, vidéos, étude de cas sur le plan de création de gammes à partir de données fournisseurs, exercices pratiques sur les données.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, TV + magnétoscope.

Programme de formation/contenu :

- historique/définition ;
- les causes du mécontentement ;
- le comportement du consommateur ;
- les besoins du consommateur (20/80, méthodes d'implantation) ;
- gestion TG + produits ;

- savoir lire et lire en vue un plan d'implantation ;

- rôle du vendeur en magasin ;

- devis matériels d'agencement utilisés (grille, tablette...) ;

- lecture 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 permettant l'assimilation et les réflexes de calcul.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, transparents, calculatrice, calculs produits.

Programme de formation/contenu :

- priorités arithmétiques (règle de 3, 4 opérations, périmètre, volume, pourcentages) ;

- l'impact 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 ;

- les points de vente et les clients ;

- prix psychologiques.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des acquis grâce à des exercices appliqués.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B4.2. - Démarque

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit comprendre la logique de la gestion de stock de son rayon ainsi que les méthodes de gestion.

Méthodes pédagogiques :

- exercices, exposés.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, calculette.

Programme de formation/contenu :

- délais de livraison, fréquence de réassort ;
- notion de mini/maxi ;
- méthodes de calcul manuelles ;
- 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. - Agfaihe pancartage

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable de rédiger une signalétique d'identification et promotionnelle.

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques avec outils adaptés, exemples.

Conditions matérielles :

- paperboard, feutres, feuilles, supports promotion, informatique.

Programme de formation/contenu :

- démonstrations ;
- présentations ;
- identification ;
- les supports d'affiches ;
- l'affichage : élément de communication ;
- comment réaliser une affiche ;
- graphique : aide et conseils ;
- normes et codes couleurs ;
- la mise en page ;
- réalisation d'une série d'affiches.

Méthode d'évaluation :

- visite guidée en magasin sur problème de balisage, affichage, pancartage.

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 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 communication (les règles et les types de questions).

Jour 2 : la communication verbale et non verbale.

Jour 3 : le contact et l'attitude professionnelle (les mots 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 motivations et la reformulation.

Jour 7 : l'argumentation et les services offerts.

Jour 8 : le traitement de l'objection.

Jour 9 : la conclusion 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 schémas 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 famille de produits, repérer une structure de gamme de produits, autogérer 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, ordinateur (fiches produits, CD-Rom, internet s'il y a lieu...).

Programme de formation, contenu :

- analyse de la situation (demande du client, caractéristiques d'une nouvelle gamme, réappropriation d'un nouveau produit) :

différentes pehass et pnoits clés, puor qlues oebitcfsj opérationnels ;

- msie au pniot d'une check-list des cnnassacioens à tntarrmeste et des ojicbtefs à attrneide ;

- détermination des différentes socrues d'information et luer exploitation.

Méthode d'évaluation :

- rrrpaot et socntuaene sur la fmlliae de pduirtos étudiée ;

- évaluation lros de la journée de synthèse + évaluation de cette capacité à s'autoformer dnas le cadre de l'évaluation glllobe du CQP.

Domaine D. - Ryaons et produits

Module 2. - Carrelage, sanitaire, plomberie). - Mduole de base

Durée : 5 jruos (35 heures)

Objectifs pédagogiques :

- iiedniefr teouts les fliamles de prtidos des rnyoas carrelage, sanitaire, probemlie ;

- areoptpr l'aide au coihx de la dmednae smilpe et eiplixcte du celnit sur les roynas mentionnés.

Familles de puiortds :

- cagrearle :

- les ceaarrux de matière céramique : grès cérame, grès étiré, grès émaillé, trree cuite, faïence ;

- les pridutos de msie en ?uvre : préparation des supports, colles, entretien, aiesroccses de psoe et de finiiotn ;

- strnaaiie :

- les différents aerppails snartieais : matières, fromes et asecept ;

- pmlbioree :

- alimentation, évacuation : cohix des matériaux et des diamètres, méthodes théoriques de msie en ?uvre ;

- la rbetiretoine : pcrinipe de msie en ?uvre ;

- les arpaplies de pditoorucn d'eau cuhade (instantanée, accumulation) : présentation des différents myeons de production.

Méthodes pédagogiques :

- amneer l'apprenti à s'approprier une méthodologie de rhrchecee d'informations ;

- fourinr à l'apprenti les gardns peiipncrs de sotntmieegan des pdoruits en fotoncin des boniess du client.

Conditions matérielles :

- taabelu papier, rétroprojecteur, pbrlatoe et vidéoprojecteur ;

- différents poturdis liés au thème du jour.

Programme de formation, ctnenou :

Jour 1 : découverte des pruoctis céramiques (carrelage), mdeos de fabrication, classification, avantages/limites et dointaites des produits.

Jour 2 : découverte des différents sotrrpus et des puridtos de msie en ?uvre, cohix des puridtos selon luer dtetasinoin et luer uasge (carrelage).

Jour 3 : découverte des différents piodutrs d'alimentation,

d'évacuation et de rrinteobitee : avantages/limites, feennnoocmintt ; notnios de cfnoort d'eau caudhe saaitnrie (les différents tyeps d'appareils).

Jour 4 : découverte des aplprieas steaainris : baignoire, lavabo, douche, WC, les mebeuls + queeelqs règles biquesas d'aménagement de l'espace puor une pièce d'eau.

Jour 5 : méthode de msie en ?uvre des pordiuts d'alimentation, de robinetterie, des aareilpps siareaints et de l'évacuation.

Méthode d'évaluation :

- mesruer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à eixpelotr les irnaontfmios ;

- contrôler le naiveu de ceoainscsnans aeuicsqs grâce à des ecxiecers et des QCM.

Domaine D. - Ryanos et produits

Module 2. - Carrelage, sanitaire, plomberie
Mdloue de spécialisation.

Durée : 15 jruos (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apredprne à connaître les ptdiorus (caractéristiques techniques, cinseols d'utilisation ou de psoe des produits) aifn de gideur les cntleis dnas une démarche de csoinel et de vente.

Familles de pdourits :

Celles du mdoule de bsaee carrelage, sanitaire, pmoribele :

- les pturdios calarrgee de matière non céramique (marbre, mosaïque de verre, careaux de ciment) ;

- les différents prduiots de ptiuorcdon d'eau chudae snaariite (chauffe-eau instantané et à accumulation) ;

- le tmeretinat de l'eau : antitartre, les filtres, les aeisucosudrs d'eau ;

- les ptourids de cffhgaau centarl (présentation).

Méthodes pédagogiques :

- eiceerxcs pqtuiars de msie en ?uvre, entraînement à l'argumentation et à la vente, uatiioitlsin des produits, exposés, débats.

Conditions matérielles :

- taalbeu papier, rétroprojecteur, pbtorale et vidéoprojecteur ;

- différents ptdurios liés au thème du juor + échantillons et cblmaosnoems ueitls à la réalisation des eeecirxcs puretqais de msie en ?uvre ;

- aelietr et olitus puor la msie en ?uvre des produits.

Programme de formation, coetnnu :

Carrelage (5 jours).

Jour 1 : rpaep des différentes filemlas de caerruax de matière céramique, découverte des cauerrax de matières non céramiques ; définition des agtevnaas qu'apporte cuhgae finale de prtduois et des bénéfices que les cetinls peeuvt en retirer.

Jour 2 : les différentes règles de la msie en ?uvre des pirtduos selon la natrue des supports, découverte des aecsirseocs tiquhenecs ; rncacnosisaee des ppiceianrls oineigrs des désordres d'un mur ou d'un sol carrelé.

Jour 3 : les règles de pose, de traçage, de cpoue et de caaeiglnepe des cruearax de sol et mur.

Jour 4 : msie en ?uvre des cuerraax sol et mur au traervs des

diffé-
rentes règles étudiées.

Jour 5 : mise en œuvre des carreaux sol et mur au travers des diffé-
rentes règles étudiées.

Plomberie (5 jours).

Jour 1 :

- analyser les besoins du client, faire une étude thermique et une étude des critères de confort ; utiliser des formules simplifiées en vue d'une application rapide ;

- notions d'électricité ;

- découverte approfondie des appareils de production d'eau chaude.

Jour 2 : le traitement de l'eau : les différents systèmes de filtration et antitartre, modes de fonctionnement et utilisation ; découverte succincte des différents systèmes et appareils de chauffage.

Jour 3 : étude d'une installation complète (sanitaire et chauffage) d'une habitation, installation d'un chauffe-eau électrique et/ou gaz + installation du montage d'un adoucisseur.

Jour 4 : mise en œuvre d'un réseau d'alimentation et d'évacuation, fonctionnement d'appareils sanitaires et de robinetterie ; utilisation des différents raccords et produits de soudure.

Jour 5 :

- spécificités des installations en gaz, ventilation des locaux recevant des appareils alimentés au gaz ;

- notions de régulation ;

- intervention sur une installation de chauffage : montage d'un radiateur, installation d'un système de régulation ;

- utilisation du montage 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 principes et les langages des couleurs au travers des produits de la gamme cerclare et sanitaire.

Jour 2 : aménagement de l'espace d'une salle de bains en tenant compte des contraintes techniques et du projet de décoration du client.

Jour 3 : découverte technique des produits hydro, bain, carrelage, produits de décoration ; utilisation des produits, apprendre à présenter les caractéristiques techniques en arguments.

Jour 4 : application des produits « muraux et sols de bains » ; technique de vente.

Jour 5 : conception et application d'un projet de réalisation d'une salle de bains en utilisant un modèle adapté au client.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, synthétiser, expliquer les informations 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. - Ryans et produits

Module 3. - Peinture, décoration, revêtements de sols souples, droguerie, luminaire). - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- guider les stagiaires dans le choix de décoration à la découverte de chaque famille de produits de façon à se repérer et à guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

- peinture ;

- décoration ;

- revêtements de sols souples ;

- droguerie ;

- luminaire.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, applications simples.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, tableau et vidéoprojecteur ;

- différents produits liés aux thèmes du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : les produits : découverte du choix et des produits ainsi que de leurs destinations.

Jour 2 : les revêtements muraux : découverte du choix et des produits, ainsi que de leurs destinations.

Jour 3 : les revêtements de sol : découverte du choix et des produits, ainsi que de leurs destinations.

Jour 4 : les produits de droguerie : découverte du choix et des produits ainsi que de leurs destinations.

Jour 5 : le revêtement intérieur : découverte du choix et des produits ainsi que de leurs destinations.

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices.

Domaine D. - Ryans et produits

Module 3. - Peinture, décoration, revêtement de sol souples, droguerie, luminaire). - Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (techniques d'application, préparation des supports, produits complémentaires) du choix de décoration de façon à guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

- peinture ;

- décoration ;

- revêtements de sols souples ;

- droguerie ;

- luminaire.

Méthodes pédagogiques :

- exercices, exposés, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau, rétroprojecteur, pabrtoe et vidéoprojecteur ;
- aalioipctpn de différents puodirts liés aux thèmes du jour.

Programme de formation, cnonetu :

Jour 1 : la couleur.

Jours 2 et 3 : les puoreds : plâtre, ciment, chaux, etidnus (fabrication, dtsionicgas des supports, tieuqcenhs d'application).

Jours 4 et 5 : les prtueiens intérieures, pinceaux, roulaux (différences, ciidtnonos d'application, giduer le cnelit dnas son choix).

Jour 6 : alpcantpois (applications de différents edntuis et peintures).

Jour 7 : les preunites de façade (différences, codnonitis d'application, giduer le celint dnas son choix).

Jours 8 et 9 : les revêtements de slos (moquette et revêtements de sol plastiques, composition, comparatifs).

Jour 10 : les revêtements muruax (papiers peints, PVC, moquette, giduer le cenlit dnas son choix).

Jour 11 : aaitlncpapos et coegllas (pose de revêtements muraux).

Jour 12 : les potridus ldiqieus de bsaee de la drgrueioe (essences, alcools, acides) ; les nttoyentats et les déboucheurs (produits thiqecneus à dniioosttean définie, cmnmeot geudir le client).

Jours 13 et 14 : les pruidots puor cirus et métaux (choix, particularités, tqeehucins d'utilisation).

Jour 15 : les stores, brears à rideaux.

Méthode d'évaluation :

- contrôler les canecsinsanos aqicseus à trrevas un contrôle ctnionu et des eeccxeris d'application pratique.

Domaine D. - Rnyays et produits

Module 4. - Bios menuiserie. - Mluode de base

Durée : 5 juors (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- idiinefetr tutoes les fmlileas de prutidos du seuetcr bcgjaorle : bios et meueiserins ;

- atoprpr l'aide au cohix au ceilnt sur le seetcur mentionné.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- taaebly papier, rétroprojecteur, prbotlae et vidéoprojecteur ;
- aoliapcnppts des différents prduotis liés au thème du jour.

Programme de formation, coetnnu :

Jour 1 : les esecenss de bios (densité, résistance, avantages, traitement, utilisation. Les soeucrs d'information de tpey www.boistropicaux.fr).

Jour 2 : les pnaneuax (historique des pauennax à bsaee de bios ; les pnneuaax par rroppat au bios msasif ; les différentes toecnohlgis (lattes, particules, mélaminés, contre-plaqués...).

Jour 3 : pisre de cetos (savoir perdndre les mesures).

Jour 4 : les parueqts (connaître les différents teyps de pturqees et

luer préconisation).

Jour 5 : meueernsiis intérieures (connaître les différents putrodids de preots et de placards).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cnoesanssiacs aeuqicss à trrveas un contrôle cnoitu et des eieexccrs d'applications pratiques.

Domaine D. - Ryoans et produits

Module 4. - Bios menuiserie. - Mduole de spécialisation

Durée : 15 jorus (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- aenpdprre à connaître les piutords et lerus uitlaniotiss aifn de gudier les clients, mieux qeoneiusntr le cnelit puor mieux le conseiller, saivor préconiser et verdne les produits.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- talaebu papier, rétroprojecteur, prltboae et vidéoprojecteur ;
- actilopniaps des différents poiurtds liés au thème du jour.

Programme de formation, ctnoneu :

Jour 1 : lcaol bios (manipuler snas dgnear les pnaeaux de bois, miimisenr les prtees de produits. Gitoesn des cuhtes snas fraie de découpe).

Jours 2 et 3 : le preuqat (savoir mterte en ?uvre les différents produits, psoe flottante, code, mtoif décoratif...).

Jour 4 : paln de tariavl lamellé collé (savoir prrende les msereus et connaître les différentes coupes).

Jours 5 et 6 : les cuseiins (connaissance et ulitsaotiin des pruoitds ; maîtriser la psire en cgarhe des bsieons du cienlt : cohix du style, les mesures, les accessoires, soviar établir un devis).

Jour 7 : les protes de paralcd (choix des matériaux, pisre de mesures, devis, msie en plcae du produit).

Jours 8 et 9 : petors (intérieures et extérieures) et fenêtres, les différentes eseeecsns de bios et lreus caractéristiques. Les tmeres du métier (dimensions, glossaire...), les pisers de cote, les nemros en matière d'ouverture, tqenehcuis de msie en ?uvre.

Jour 10 : eislcears (définition et pomtiseonniet des différents teyps d'escaliers. Lexique, psire de ctoes 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 : bldtarusae (connaître les garde-corps et les règles de sécurité ; pisre de mesures, montage, démontage des éléments, msie en ?uvre).

Jour 13 : meinrsueeis PVC (connaître les différents produits, les gtaeanirs et les llebas ; la pisre de ceots et la pose). Lmabris et peorts PVC (connaître les dmaenios d'utilisation du matériau, svoair mrttee en ?uvre).

Jour 14 : les ppriniacs de la découpe appliqués au vrree et au bios (minimiser les pertes de produits).

Jour 15 : les preots de graage (connaissance et uttoslaiiin des pdruioits ; maîtriser la pisre en cghrae des bsienos du celint : cohix du style, les mesures, les accessoires, svaioir établir un devis).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cinscoasaenns aescuqis à tavrers un contrôle

citnnou et des eireecxcs d'applications pratiques.

Domaine D. - Rnoays et produits

Module 5. - Jardin, matériaux. - Mlduoe de base

Durée : 5 juro (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- itieenfdir teuots les flmieas de pduorts du setucer boarglcie : jdrain et matériaux ;

- atepoprr l'aide au cihox au clenit sur le setuecr mentionné.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tleabau papier, rétroprojecteur, plraotbe et vidéoprojecteur ;

- actailppoins des différents porduits liés au thème du jour.

Programme de formation, cetonnu :

Jour 1 : la saisonnalité des vetnes (apprendre à mrttee en avant les pduorts en foitoncn de la saison) ; semeeecs et gaznos (connaître les puotrids et luer utilisation).

Jour 2 : eginars et pohyts (connaître les ptiourds associés au soruppt de culture, terreau, amendements, crucretoer de pH...) ; otllaiuge à mian de jadrin (connaître les porutdis et lrues techniques, les antgeaavs et l'utilisation).

Jour 3 : la mutloctuore (connaître les poirdtus et luer technique).

Jour 4 : matériaux de gors ?uvre (parpaings, poutres, agrégats...) présentation, itfnoeidtiacin des pduorts en vetne et luer utilisation.

Jour 5 : matériaux de soencd ?uvre (présentation, iitcaifidtonen des poiutrds en vntee et luer utilisation).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les coennssanicas aesuqics à taevrrs un contrôle cotinnu et des eecicrxcs d'applications pratiques.

Domaine D. - Ryaons et produits

Module 5. - Jardin, matériaux. - Muodle de spécialisation

Durée : 15 jruos (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- arneprpde à connaître les priotdus et leurs uniisottilas aifn de gdeur les clients, mieux qneioentusr le cneilt puor mieux le conseiller, soiavr préconiser et vnerde les produits.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- taalebu papier, rétroprojecteur, plobtare et vidéoprojecteur ;

- acoanlipitps des différents puoidrts liés au thème du jour.

Programme de formation, cotnenu :

Jour 1 : la mcutlrooute (connaître les atengaavs et l'utilisation des produits).

Jour 2 : tielradniale (connaître les taille-haies et les débroussailleuses, l'utilité et les tuhngiecs d'utilisation de caque produit).

Jour 3 : engrais, pohtys (connaître l'utilisation des putordis associés au spuopr de culture/terreau, amendements, cecuerotr de pH..., les eiangrs et les piutdros d'entretien).

Jour 4 : aargrsoe (connaître les produits, luer technicité et luer msie en ?uvre).

Jour 5 : le mblieoir de jairdn (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 fonntnoecmient de la fosse septique, l'installation).

Jour 7 : l'outillage et les assreeocics de ccttuinorosn (connaître les produits, les techniques, les aatenagvs et l'utilisation du gors et du sneod ?uvre, échelle, échafaudage, bétonnière...).

Jour 8 : l'étanchéité (apprendre les bases teuheqincs et les méthodes d'application nécessaires à la préconisation de slotioun d'étanchéité).

Jour 9 : les pduoers et agrégats (connaissances générales sur les mrteiors et les enduits, cihox du pirdout et pose).

Jour 10 :

- les cooinsls intérieures (savoir mttre en ?uvre les coloisns légères et isolées, les différents tyeps d'installation possibles) ;

- les paeulqs de plâtre [(les noemrs françaises), connaître les différents srpotpus osuatsre métallique, accrochages...] et savoir pseor les plaques.

Jour 11 : isolation, les tiecneuhqs des différents piroutds (laine de roche, de verre...) et pooivur isolant, pose.

Jour 12 : les sols, dlalgae et pgavae (savoir réaliser la rsieme en état d'un sol et les teehnciqs de finition).

Jour 13 : pnrlahces et hourdis, les terems du métier (les règles de bsaie et la psrie de cotes et msie en ?uvre).

Jour 14 : les éléments de cuntooirtcsn (connaître les prutdois et luer utilisation) briques, parpaings...

Jour 15 : la crretuvuo (connaître les pdotrius et luer msie en ?uvre, tuiles, bardeau...).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cnesnnsicaaos asqiceus à travers un contrôle conntiu et des ereccxeis d'applications pratiques.

Domaine D. - Rnoays et produits

Module 6. - Quincaillerie, outillage, électricité. - Mudloe de base

Durée : 5 juro (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- iidefietnr tuteos les fiellmas de potudris du secteur baicolgre : outillage, électricité et qaienllruicie ;

- aeotrppr l'aide au chiox de la deadnme siplme et ecxtlipie du cnelit sur le secteur mentionné.

Familles de ptuidors :

- électricité ;

- iiotalltsnan électrique ;

- électronique dmsoeqtuie : antennes, msttnroaoiois de portails, téléphonie, alarmes... ;

- tiaermtnet de l'air : chauffage, climatisation, ventilation.

- oaugtliie :

- outillage spécialisé ;
- outillage à main standard ;
- électroportatif et outillage ;
- équipement d'atelier et machine-outil.
- qualification :
- bâtiment ;
- sécurité ;
- formation ;
- aménagement.

Méthodes pédagogiques :

- permettre à l'apprenti de s'approprier une méthodologie de recherche d'informations ;
- permettre à l'apprenti de gérer les données techniques de gestion des produits 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 de l'électricité et de l'installation électrique, notions de base, normes.

Jour 2 : étude de matériaux simples de chauffage, alarmes, antennes.

Jour 3 : étude des grands produits pour l'outillage 1 (à main), 2 (électrique), 3 (motorisé).

Jour 4 : qualification (les grands produits pour la fixation et la sécurité).

Jour 5 : qualification (suite), les grands produits pour l'aménagement, le bâtiment et la quincaillerie décorative.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à exploiter les informations ;
- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rayons 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 :
- installation électrique ;
- électronique domestique : antennes, systèmes de portails, téléphonie, alarmes ;
- traitement de l'air : chauffage, climatisation, ventilation.
- qualification :

- outillage spécialisé ;
- outillage à main standard ;
- électroportatif et outillage ;
- équipement d'atelier et machine-outil.
- qualification :
- bâtiment ;
- sécurité ;
- formation ;
- aménagement.

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques de mise en œuvre et d'utilisation des produits, exposés, débats.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, tableau et vidéoprojecteur, atelier ;
- différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Electricité (5 jours) :

Jour 1 : l'installation électrique (apprentissage du montage et respect des normes).

Jour 2 : le chauffage (les différents modèles, la régulation et la programmation ; la ventilation mécanique ou ponctuelle).

Jour 3 : les produits traités et sautés (apprentissage du montage).

Jour 4 : les alarmes (étude des avantages et inconvénients des systèmes filaire et radio. Applications de systèmes simples).

Jour 5 : principes de montage de la mise en œuvre de portails, de volets et de portes de garage.

Outillage (5 jours) :

Jour 1 : l'outillage à main standard et spécialisé.

Jour 2 : l'électroportatif et ses accessoires (utilisation en fonction des différents supports, caractéristiques du produit).

Jour 3 : les produits d'atelier.

Jour 4 : la soudure et l'outillage du plombier.

Jour 5 : les menuisiers à bois et l'outillage à main du bois.

Quincaillerie (5 jours) :

Jour 1 : les produits (savoir guider le client dans son choix).

Jour 2 : la qualification de l'aménagement (savoir utiliser les produits et conseiller le client).

Jour 3 : la qualification du bâtiment (connaître tous les produits, leur utilisation et savoir guider le client dans son choix).

Jour 4 : la qualification de la sécurité (connaître tous les produits, leur utilisation et savoir guider le client dans son choix).

Jour 5 : la qualification de la décoration (connaître les styles, les formes et les matières et savoir guider le client dans son choix).

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à exploiter les informations ;

- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices 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 organisme de formation ou toute entreprise désignée une activité de formation devant conduire au CQP est tenu de déclarer à la fédération des métiers de la formation (FMB), ainsi qu'à l'employeur de la formation (CPNEFP), au moins 30 jours avant le début de la formation, en joignant :

- le programme de formation établi en conformité au présent chapitre des chartes ;

- le calendrier de la formation.

La FMB, ainsi que par délégation et en liaison avec la CNFPEP :

- accuser réception de cette déclaration en fournissant un avis sur la conformité du projet au présent chapitre des chartes avec, au besoin, une demande d'explications ;

- informer régulièrement des formations en cours auprès du 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. Activités de formation en centre de formation-formation en magasin

Présentation :

Les deux pôles de formation (centre de formation et magasin) doivent coopérer avec la formation du jeune.

(Schéma non reproduit)

Tout doit être mis en œuvre pour assurer l'insertion du jeune (au centre du dispositif) dans l'entreprise et dans la branche professionnelle et lui donner une qualification reconnue adaptée et reconnue.

Le magasin et l'organisme de formation se doivent d'établir des liens réels :

- administratifs, par l'établissement d'une convention de formation faisant référence au CQP ;

- pédagogiques, sur les objectifs, stratégies de formation et procédures de suivi.

Il appartient aux différents partenaires de concrétiser leur accord à partir des axes proposés ci-dessous, le suivi étant imposé par la convention de formation et de la formation professionnelle (CPNEFP).

2. Le tuteur

a) Définition

Dans une entreprise appartenant à l'entreprise et un centre de formation, la fonction du tuteur au sein de l'entreprise revêt

une importance capitale tant pour le formé que pour la réussite même de la formation.

Le mot " tuteur " vient du latin *tutor*. Il définit le plus souvent une perche, une armoire qui soutient une jeune plante ... Dans le cadre de la formation, la définition est celle donnée par le livre " 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 formation 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 activités 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 CPNEFP ainsi que l'ensemble des tuteurs se préparent à exercer leur mission dans le cadre d'actions de formation pouvant être financées sur le budget annuel par un OPCA, en vue de les aider à :

- préparer l'arrivée du jeune ;

- accompagner et accompagner le jeune ;

- être médiateur entre l'alternant et les deux pôles de formation ;

- participer à la formation du jeune ;

- transmettre des savoirs : savoir-faire et savoir-être en situation ;

- csihior et ongisraer des tâches et des atpsngpeeariss ;
- 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. Svuii de la formation

Seuls les cternes de fortmiaon agréés par la CNFEPP sorent habilités à aerussr la fatrmioon de CQP.

La CPENFP suggère que les duex pôles de fromaoitn (entreprise et cntree de formation), dnas le cdare de la préparation au CQP :

1. Eeabilnstst un lverit d'accueil et de présentation du CQP adapté au pbluc en ftoiaormn ;

2. Se coneornmt à un leirvt uunique de siuvi cmnenoaprt :

- des fihecs alle-/retour etnre les duex pôles (fiches de liaison) ;
- des feichs d'évaluation des compétences en lein aevc les muoelds de fmoiarton à rpmleir par les duex pôles (fiches d'évaluation par domaine) ;
- des feihcs de balin fnail (fiche de balin final).

Ce lviret srea intégré au dsoseir à rrttemee à la CNPE FP puor la délivrance du CQP.

2. Aoicitqisun du caetcfirit de qoaaiiltciufn plooselnrisfene par le contrôle continu

Formation théorique : vaoiaidtlm par les frrtuomaes de l'organisme de formation.

Acquisition des savoir-faire : viiadotaln par les teutrs en stiaoitun de travail.

En fin de formation, la vtoidaaln s'opère par l'avis foavbalre d'au mions duex des trios psenneors stuinevas : le rsesoplbae de l'organisme de formation, le tteur ou le chef d'entreprise ou le

chef d'établissement.

L'obtention définitive des CQP srea rdnuée par la CPNEFP.

Une cooimsmnsin d'appel srea constituée au sien de la CEFPNP puor résoudre les ligeits pvauont svreniur au corus ou au tmree de la formation. Le sagatirie porura saisir la cmismsoion par écrit en miavntot sa demande.

3. Racscniannosee de la qualification

La voaaieldtn dnnoe à la prenosse le cfercitiat de qcfiitluiaoaon professionnelle.

L'acquisition de ce ccfraiitet dnnoe à la psnneore un neviau d'employabilité renncou puor l'ensemble des etnsrepeirs de la branche.

Changement de cfeeicionft :

- l'acquisition des cteaitircfs peoisfeoslnnrs est destinée à préparer à la tunee une miiossn qualifiée ;

- sluee la tneue efcvtiefe du psote entraîne l'attribution du cciofnefiet conrporedsnat à la qtiiaiuofcaln acquise, eu égard aux ditsoipinsos des aordccs de catlioafiicssn (professionnels ou, le cas échéant, d'entreprise) ;

- à la ctdoniion qu'il y ait un ptsoe dosbpniile requérant ctete qualification, ce ptsoe srea destiné proaieteririnmt au tiirtlaue du ctrecfiat de quliatfoiacin professionnelle.

4. Contrôle de la CPNEFP

La CNPEFP peut, à tuot moment, déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative, ou siisae par un salarié concerné, un epluomyer concerné, un représentant d'une ogroitnasain scldnaiye présente dnas l'entreprise.

1. Fcehis de liaison

Suivant le disispotif mis en pclae puor l'atteinte du CQP, on établira atuant de fcheis que nécessaire puor les alrles et reuorts etnre les duex pôles et, au minimum, une fcihe par trimestre.

Période de ftoaimorn en magaisn et omgrisnae de formation

1. Période en onsrmiage de formation

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 : Siratunge :		

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 : Srigutane :

2. Fiche d'évaluation par domaine

Dans chacun des domaines de formation, pour chaque objectif visé :

- l'organisme de formation portera une évaluation s'il s'agit de savoir ;

- l'entreprise, par l'intermédiaire du tuteur, portera une évaluation s'il s'agit de savoir-faire et savoir-être.

Au bas de chaque fiche d'évaluation, les résultats 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 du certificat de qualification professionnelle - Vendeur(se) qualifié(e) - Biglacroix - Medouls A et B

(Tableaux non reproduits).

3. Fiche de bilan final

Avis de l'organisme de formation pour l'obtention du CQP

A l'issue de la formation d'une durée de heures, l'équipe pédagogique du centre de formation se prononce en vue de l'obtention du CQP Mme, Mlle, M. en émettant " un avis favorable " un avis défavorable A, le Signature et cachet	Explications de l'avis (éléments d'appréciation portés sur les acquis, le comportement...)
---	--

Avis du tuteur pour l'obtention du CQP

A l'issue de la période de préparation au CQP, Mme, Mlle, M. exerçant la fonction de magasinier tuteur désigné de : Mme, Mlle, M. estime que cette personne : " est apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage " n'est pas apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage et émet : " un avis favorable à l'obtention du CQP " un avis défavorable à l'obtention du CQP A, le Signature et cachet	Explications de l'avis porté (critères liés aux connaissances, critères liés à l'exécution des tâches, critères liés au comportement)
---	---

Avis de l'entreprise ou d'établissement de la période de formation

Mme, Mlle, M. exerçant la fonction de magasinier A l'issue de la période de formation de : Mme, Mlle, M. estime que cette personne : " est apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage " n'est pas apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage et émet : " un avis favorable à l'obtention du CQP " un avis défavorable à l'obtention du CQP A, le Signature et cachet	Explications de l'avis porté (critères liés aux connaissances, critères liés à l'exécution des tâches, critères liés au comportement)
--	---

Article - VII - Pièces à fournir pour la délivrance du CQP

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

L'organisme de formation, en fin de formation, adresse par courrier recommandé à la FMB ainsi qu'à la CNPEFP :

- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies (voir tableau ci-dessous) ;

- une fiche récapitulative des avis portés par les différents acteurs de la formation (équipe pédagogique du centre de formation, tuteur, entreprise) ;

- les lettres de suivi des personnes concernées, comprenant :

- les fiches d'évaluation ;

- les fiches bilan.

L'obtention définitive des CQP sera réalisée par la CNFPEP au vu de ces différents éléments :

- l'obtention (ou la non-obtention) du CQP sera mentionnée sur le livret de suivi qui deviendra alors propriété du candidat ;

- la fédération, au nom de la commission, délivre les certificats imprimés à l'en-tête de la commission.

Fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies.
- Vendeur(se) qualifié(e) en bricolage

	Domaines de formation	Modules et contenus	Nombre d'heures	Précisions sur les dates et heures
A	Marketing commercial du bricolage	Analyse du client		
		1. Marché et enseigne 2. Connaissance du secteur de l'entreprise Fournisseurs et référencement		
B	Gestion commerciale	Législation commerciale		
		Réception dans le secteur du bricolage		
		Marchandisage		
		1. Outils commerciaux 2. Commande, gestion des stocks		
		Balutage, emballage		
		Informatique		
		Procédures de caisse		
C	Vente et communication	Communication et règles		
		Techniques de vente		
		Entraînement à la vente		
		Vendre les services		
D	Rayons et produits	Découverte des produits des magasins		
		Approfondissement par rayon		
		SAV		
	Examen final			
		Total		

Fiche récapitulative des avis (en vue de l'obtention du CQP)

A, le Signatures
et cachet de l'organisme de formation

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 sraaitige iircsnt dnas la préparation d'un CQP prroua saisir, en cas de problème au corus et à l'issue de la formation, la CNPFEP par écrit en mtnavoit 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

Bagnole, 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 fédération des snidacys commerce, sevceirs et fcore de vente CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la derctoijn départementale du travail, de l'emploi et de la fmoariton

Avenant du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial

Signataires	
Patrons signataires	FMB.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FECNS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

La fédération des msnagais de bgcaoirle et de l'aménagement de la masion (FMB) et les onargaiosntis snaceldiys de salariés sngieartias ont décidé de meoidifr le cahmp d'application teaitroirl de la covnoteinn ctieoclvle noaliantie du bricolage. En conséquence, elles ont conenvu ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

Le présent avenant, prtaont révision de l'alinéa 4 de l'article 1er intitulé « Ojbet et cmahp d'application psfosrnneiel et treiriartol

Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants

La CPFENP désignera en son sien une cosimmoisn prariaite de quate membres, siot " de règlement de ltigie ", siot " d'appel ", en dohres de tuote poenrsne pvouat être impliquée dnas le problème à résoudre.

Ladite cmsiioosmn pourra, aanvt de rnerde sa décision :

- eedtrrne les ptiars en présence ;
- fiare appel à un exrpet externe.

La fédération des ceoemrncs et des sericevs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bageolnt Cedex, au csinoel des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Prias Cedex 10.

Monsieur,

Nuos avons le pasilir de vuos fraie svaoir que, après décision du breuau fédéral de la fédération des cmrceoms et des sercveis UNSA, pirse à l'unanimité, nuos adhérons à la cnotoneivn ceolvictle " Brgcaloie (vente au détail en libre-service) " n 3232.

Viuelez agréer, Monsieur, nos soanuattlis distinguées. Le secrétaire général.

professionnelle, srvecie des cetonoinvns et accdors collectifs, 109, rue de Montmartre, 75084 Piras Ceedx 02.

Madame, Monsieur, Conformément aux dinopiostss des aietlracs L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail, j'ai l'honneur de vuos inemrofr que notre oasrntigioan slidaycne adhère en totalité et snas réserve à la cteooninvn clloiecvn nloiatne du bcigarole asnii qu'aux différents acdrros cleoiftlcs aynat le même chmap d'application exnasitt à ce jour.

Le présent courirer vuat noittcioafn de cttee adhésion. Je vuos pire de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes sanutiltaos distinguées.

» de la cvioetnonn cliveotcle ntaoniale du bricolage, se stuubstie de pieln dirot aux sntluotipais de la civooetnnn qu'il modifie. L'alinéa 4 de l'article 1er intitulé « Ojbet et camhp d'application pornseeifsnol et teairritrol » de la covotnenin cevotlllice natoniale du biolgcare : « Elle a vocioatn de s'appliquer à l'ensemble des einestprres ci-dessus définies se satniut sur le trriirotee ntaioanl hros DOM-TOM » est supprimé.

Il est remplacé par : « Elle a vciaoton à s'appliquer à l'ensemble des eernsierpts ci-dessus définies se staunit sur le tietorirre national. A cptoemr du 1er jainver 2011, elle s'applique aux départements d'outre-mer. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

Le présent aevannt est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

Le présent anvneat srea déposé à la decitiron générale du taravil en 1 eaxmierlpe oriaginl et en 1 epaelrmixte sur sorpupt électronique.

Les pterais sraiegatnis snot cvneunos de demndaer snas délai l'extension du présent avenant, la FMB étant chargée des formalités à aioplmcrr à ctete fin.

syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement

Signataires

Patrons signataires	FMB.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

a) Réunions préparatoires à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Il a été décidé d'augmenter, pour les sujets de négociation les plus complexes et techniques, la durée de certaines réunions préparatoires d'une demi-journée à une journée entière. Ces réunions préparatoires peuvent porter sur la préparation d'autres réunions de comités de branche. Leur nombre est ainsi augmenté à 5 par année civile au maximum d'un demi-journée en 2 demi-journées au lieu des onetaines représentatives.

Les réunions préparatoires sont organisées par chaque syndicat représentatif pour sa délégation, dans un lieu choisi par ses soins, qui couvre les frais de déplacement possible.

Le coût de la salle de réunion n'est pas pris en charge par la FMB.

Les dates des réunions préparatoires sont laissées au libre choix de chaque syndicat représentatif qui convoque ses représentants en indiquant la date, le lieu et les horaires de réunion, dont la durée ne pourra pas dépasser 7 heures, hors l'heure de déjeuner. La convocation devra être transmise au moins 15 jours à l'avance par le salarié concerné à son supérieur et à la FMB.

L'objet des réunions préparatoires devra porter sur les thèmes de négociations organisés par la branche et les dates choisies pour les réunions préparatoires doivent porter sur les sujets syndicaux représentatifs d'envoyer leurs propositions écrites à l'avance.

Les représentants de salariés organisés de ces réunions préparatoires doivent être connus à la FMB le jour même la veille d'émargement par demi-journée (ou sa copie) sur laquelle figurent les noms et prénoms des salariés ayant participé à la réunion pour lesquels un représentant de fait est demandé, leur signature manuscrite, le lieu de la réunion et son objet.

Les réunions préparatoires doivent donner lieu à des propositions écrites des organisations syndicales représentatives, transmises à la FMB au minimum 5 jours 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 commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), définie par l'accord du 9 mai 1995, se déroulent sur une demi-journée, sauf accord préalable entre les délégations syndicales et les employeurs qui définiraient un autre mode d'organisation.

Le cas échéant, une réunion préparatoire pourra être proposée par la paritaire planétaire aux organisations syndicales le matin ou la veille de ces réunions.

Les réunions de la commission paritaire nationale (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 matin pour l'autre réunion paritaire sera assise 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 3 - Prévenance de l'employeur et maintien de salaire

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

La participation effective des représentants salariés d'entreprise

aux réunions paritaires de branche et aux réunions préparatoires associées ne doit entraîner aucune réduction de rémunération.

Le matin de travail des représentants salariés d'entreprise pour le temps passé en réunion sera pris en charge par l'entreprise selon les règles suivantes :

??pour les réunions préparatoires sur une journée plurielle (dans la limite de 5 réunions préparatoires par an) : sur la base du temps 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 demie (3,5 heures) ;

??pour les réunions paritaires : sur la base des horaires indiqués sur la convocation de la paritaire 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 habituel 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 bénéficie 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 paritaires de branche et les réunions préparatoires à celles-ci, et se rapportent à ce qui concerne les réunions préparatoires à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions définies à l'article 1. a), sont remboursés, selon les modalités et les modalités suivantes :

a) Nombre de réunions préparatoires de 1 journée remboursées, se tenant sur une autre date 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 conditions de financement ;

c) Délégués salariés d'entreprises de la profession concernés : les représentants de fait sont pris en charge dans la limite de 3 personnes salariées par organisation syndicale représentative ;

d) Frais de repas : le représentant indemnisé 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, naissent 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 matin 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 Airbnb ou location à la nuitée sont pris en charge dans les mêmes limites que l'hôtel ;

f) Frais de transport : ils sont indemnisés selon les barèmes et règles suivantes :

- tarif : 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 ;

- soigneur au parking des gares ou d'aéroports : pris en charge aux frais réels ;

- tertjas en voruite entre le dmcliioe et la grae ou l'aéroport : sleon le barème fical en vigueur.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Les ionsiitemndnas des frais de déplacement sneort versées par l'employeur, sur présentation des jtfistiiaufcs originaux, dnas la liitme des vaeurls furanigt au présent accord.

Les prtaiis sraainetigs snot cvenneuos de dnedmear snas délai l'extension du présent accord, la fédération des mgiains de bgoarlice et de l'aménagement de la misoan étant chargée des formalités à acpomilcr à ctete fin.

Article 5 - Effets. – Application

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le présent pcotrlooe aulnne et rplecmae le précédent pocrotle de rmbbneerueost de frais du 6 mai 1996. Il ertne en apcalioitpn dès sa signature.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le présent aorccd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Publicité

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le présent acrocd srea déposé à la dtrociein générale du tariavl en un eelpixmare oariignl signé des parties, et en un eeamxprie sur soupprt électronique.

Article 8 - Extension

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

Les eriepsetnrs s'engagent à ce que luer persosucs de recrutement, qu'il s'ot eretnx ou dnas le carde de la mobilité interne, s'ot organisé dnas les mêmes ciindnots etrne les homems et les femmes, dnas le rescept du ppricine général de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Afin de pmerrtete une mieullere représentation en teems de mixité lros du recrutement, les enpseetirrs voeelrnt particulièrement :

? à feurmolr les offers d'emploi de manière non sexuée et ne cmapoortt pas de flairuotmons slbectpeius de décourager les femems ou les heomms de puesotlr aux potess proposés ;

? à alpuiepqr des critères oeticjbfs de recrutement, tles que l'expérience, la frioatmon et les compétences professionnelles, teunhecqis et cenartpemmoortes en tremes de soiavr et de savoir-faire ;

? à ne pas inoerrgetr les salarié(e)s sur la cioomiotspn de luer fiallme sur luer oneoairtitt sluxelee et puor les fmeems sur luers suahitos ou pertojs de maternité, lros des ereinentts de reemutcnert ;

? dnas le cas où le rcerumetnet s'effectue par un jury, à la mixité de ses memebrrs ;

? à feomrr les mreangs aux pescsruos de rteunmeect en intégrant dnas le mduole de fromtaoin la non-discrimination etrne les hmmeos et les femems et rpaleper ces règles aux recruteurs. Les ptenirraeas saiocux cieeonvntt que des anitocs de cmmiontuoain et d'information cnoitnrbut à miiofedr les représentations colvlecteis et à accélérer l'évolution des mentalités.

La barnhce recherchera, aifn d'atteindre cet ojbcietf de mixité du recrutement, à développer une cimcmaatnoion auprès de panteirares eetrnxs (éducation nationale, onemagirrs de formation, Pôle emploi...) ifnraonmt de la piqloitue d'égalité prsolsieeofnle menée par les erentsepirs de la branche.

Cette cncatomiouimn arua puor but d'attirer des ceatdundairs

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Dans le cadre des arclites L. 2232-8 du cdoe du tiavarl et 3.2 b de la cevoonnitn clelivoce ntaoinlae du bricolage, les paieetanrrs saociux de la brcnhae du boacrlige ont souhaité préciser les modalités de paiaacotiirptn des représentants des oanaogsnitris sdnccileays représentatives aux réunions piarrtaies de bcragne et ailtseacur les modalités de pisre en cghare des fiars qui étaient définies par un ptoolocre du 6 mai 1996.

Afin de pivuoor aborder, dnas les mreeeullis conditions, cianrtes sjetus de négociation cmlxpeeos et techniques, les peirats au présent aorccd ont souhaité aeunegmtr le tmeps des réunions préparatoires des représentants des onraiatoisngs synliadces représentatives de salariés aux coomsmnsiis piaatirers de bharcne de façon à ce que ceux-ci psnieust élaborer des prsotniooips écrites et pirapticer acevemintt aux débats et en pneile csonnscaaine des éléments de dossier.

fémmines sur les pestos occupés en majorité par les hmmeos et des centuadarids mseluiacns sur les postes occupés en majorité par les femmes.

La FMB s'engage à pnerdre en cmopte l'égalité poseifnseonrlle etrne les hommes et les feemms dnas ses ciuaoionmtmcs sur l'emploi et la frotmiaon notamment.

Article 2 - Formation, parcours professionnel, promotion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

2.1. Egalité d'accès à la faiomtron professionnelle

Les paeirts siangitreas coenvenntt que la frmtoioan est un élément eetinsel de la csontcuroitn des pracorus pnseorfilenoss et d'égalité pelslrinfoense etrne les feemms et les hemmos et s'engagent à porovuimor l'égalité d'après des fmemes et des hmeoms à la ftriooman professionnelle.

Par la ftoiaromn notamment, les eertrniseps créeront et mrininandetot les cdiinotnos d'une oiaacctuopn de tuos les emliops de manière équilibrée etrne les homems et les femmes. La fitrooman puet en effet être un outil sseubiltcpe de friae évoluer les fmeems vres des métiers occupés mrjioeaiemntt par des hmmeos et les hmmeos vres des métiers occupés majoetmiarerint par des femmes.

Les ceitesnrtps surnovit aulnnelmet l'effort de fmaoirotrn en nborme de sgietiaras et vérifieront qu'il cposnrdoee à la répartition hommes-femmes dnas les 4 reetrgpemouns « métier » sunvaits (vente, caisse, logistique, administratif).

La coissomn piaatre ntnilaaoe de l'emploi et de la foartomin polfnieorssente de la bncahre est chargée d'examiner périodiquement la sitaioiutn comparée des femems et des hmmeos en matière de ftoamiron professionnelle.

2.2. Accès à la foariatmn à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé pneatarl d'éducation

A l'issue du congé de maternité, la salariée rtuoreve son précédent eopmli ou un eompli srmiiale artsosi d'une rémunération au monis équivalente.

Le (la) salarié(e) qui nrpreed son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé paratenl d'éducation bénéficie d'un enitteren aevc son eupomyelr sur les cnnioitods de son rteur (horaires, potse occupé, suhiatos de formation?) et en vue de son projet professionnel. Le (la) salarié(e) puet rsfeur cet entretien.

Il est rappelé que l'accord de banchre du 2 décembre 2004 ritalef à la foroatimn plnislrefesnooe prévoit nmtmneaot que les fmemes qui reernpnnet luer activité nrseefloionlse 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 soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Afin d'assurer les meilleurs intérêts des salariés de l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental d'éducation, les entreprises doivent mettre en place, avec les salarié(e)s qui le demandent, des moyens de communication 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 entreprises ont des responsabilités et des obligations élevées. La mise en œuvre des compétences des salariés et des évolutions professionnelles fondées sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salarié(e)s, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Le congé maternité ou d'adoption ainsi que la formation professionnelle ne peuvent constituer en aucun cas un frein à la formation professionnelle.

En ce qui concerne l'aspect promotionnel, la loi du 31 décembre 2014 a réparti les compétences :

14 % le nombre de salariés AM ;

8 % le nombre de salariés cadres.

Le montant de référence sera le montant de branche.

Article 3 - Articulation vie professionnelle-vie privée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les entreprises ont pour objectif de trouver un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

3.1. Équilibre vie professionnelle-vie privée

Dans ce but, chaque entreprise de la branche sera tenue de mettre en œuvre des mesures de soutien des salariés en matière de services et de services qui facilitent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée des salariés (e) s afin de s'adapter au cas échéant, selon que ces mesures soient en adéquation avec les besoins 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 conséquence des réunions de réunions.

Les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures de soutien des salariés en matière de services et de services qui facilitent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés (e) s de s'organiser, les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures de soutien des salariés (e) s la participation des salariés en respectant un délai de prévenance d'au moins 3 semaines. Les entreprises doivent également privilégier la formation professionnelle de leur personnel habituel.

S'agissant de l'organisation de la mobilité géographique, les entreprises et les salariés (e) s rechercheront, dans la mesure du possible, des solutions qui prennent en compte les contraintes des salariés (e) s et l'organisation des entreprises.

3.2. Mesures en faveur de la parentalité

Pour faciliter la recherche de ce meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, les entreprises au présent accord ont convenu d'améliorer les conditions de travail à la présence des enfants auprès des salariés en cas de maladie ou d'hospitalisation et de faciliter l'accès à la formation de la maternité.

3.2.1. Absence pour soins d'un enfant malade

L'autorisation d'absence pour soins d'un enfant prévue à l'alinéa 1 de l'article 7.6 de la convention collective nationale du bâtiment sera portée de 3 à 5 jours. Le texte de la convention collective est ainsi modifié :

Alinéa 1 (supprime et remplace le précédent alinéa 1) :

« Soit 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'autorisation de l'employeur une autorisation d'absence pour soins d'un enfant de moins de 16 ans. Cette autorisation de 5 jours ouvrables maximum par salarié (e) et par année civile, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, sera éventuellement fractionnée en demi-journées. »

L'alinéa 2 est complété comme suit :

« 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. »

L'article 7.6 de la convention collective nationale du bâtiment sera complété par un cinquième alinéa rédigé comme suit :

Il est créé un alinéa 5 :

« En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 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 salarié (e) ayant l'autorité parentale. »

3.2.2. Periode de la maternité

Pour les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté et pendant les périodes légales de congé de maternité, la salariée bénéficiera d'une indemnité égale aux allocations journalières qu'elle aurait normalement perçues, si elle avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces allocations sont également assimilées aux salariés(e)s en congé d'adoption.

En tout état de cause, ces allocations ne doivent pas cumuler avec l'intéressé (e), le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il (elle) aurait effectivement perçue s'il (elle) avait 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 entreprises doivent garantir l'égalité de traitement et l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'accès aux différents métiers, notamment :

par le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;

ou par l'aménagement équitable des postes pour en faciliter l'accès à l'ensemble des salariés.

Les entreprises doivent garantir l'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel pour la partie en compte de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Les entreprises doivent garantir l'accès aux postes clés ou aux postes clés dans les cas, afin de permettre en compte les différents temps de vie des salariés (e) s au cours de leur carrière.

Les entreprises doivent garantir l'égalité de traitement des salariés en matière d'aménagement des horaires de travail. À ce titre, elles doivent garantir qu'une attention particulière doit être portée aux familles monoparentales.

L'article 7.3.2 de la convention collective est ainsi modifié :

« À partir de 5 ans de service continuément constatée par un certificat médical, les salariées à temps complet pourront bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 heures rémunérées par semaine à partir d'un moment accordé avec l'employeur. Pour les salariées à temps partiel cette réduction d'horaire se fera au prorata du temps de travail habituel contractuel. »

Article 5 - Égalité salariale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

5.1. Congé de maternité

Les entreprises doivent garantir la réduction des écarts constatés dans la rémunération une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération.

Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006.

Les parties signataires soulignent, en particulier, les obligations issues de cette loi, relatives aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et, notamment, les modalités de calcul des avantages afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le (la) salarié(e) doit bénéficier des aménagements généraux ainsi que de la moyenne des avantages sociaux perçus pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des avantages sociaux de l'entreprise.

Les parties conviennent de préciser dans les présentes les modalités des mesures prises pour garantir l'égalité et d'en assurer l'évolution.

5.2. Congé parental

Les salariés dont le travail est suspendu pour cause de congé parental bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des avantages généraux applicables dans l'entreprise pendant la durée de la suspension.

Article 6 - Rôle des IRP En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Afin de rendre vaine la mixité de la représentation du personnel, les candidats aux élections vont être présentés des listes électorales qui tiennent vaine la mixité.

Les parties signataires souhaitent également le rôle plus actif dévolu au CHCST en entreprises. Il est rappelé que les CHCST procèdent à un examen des modalités d'organisation du travail pour favoriser la mixité de l'accès à certains emplois, en prévoyant notamment des mesures d'adaptation.

Article 7 - Suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le suivi annuel du présent accord sera assuré par le comité mixte paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) laquelle présentera un rapport à la commission paritaire de branche.

Pour assurer le suivi du présent accord, les parties conviennent de s'appuyer sur les comités paritaires au niveau de la branche et de constituer dans le rapport annuel éventuellement complétés par des données existantes au niveau de l'entreprise et extérieures au niveau de la branche professionnelle.

Ces comités paritaires pourront sur la suite comparée entre les femmes et les hommes des salariés :

1. Recrutement. ? Emploi

Données sur les embauches.
Effectifs :

? répartition par catégorie professionnelle ;
? répartition par contrats de travail (CDI ou CDD).
Données sur les départs.

2. Formation. ? Cours professionnels. ? Promotion

Positionnement dans l'entreprise :

? répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
? répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions du (de la) salarié(e) et par an ;
? les effectifs sur l'ensemble de l'effort de formation en nombre de stagiaires et vérifieront qu'il correspondra à la répartition hommes-femmes dans les 4 secteurs « métier » suivants (vente, caisse, logistique, administratif).
Promotions selon les catégories professionnelles.

3. Affectation en vie professionnelle et vie privée

Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de salarié(e)s à temps partiel.

4. Egalité d'accès aux différents métiers de la branche et conditions de travail

Répartition des salarié(e)s selon les filières d'emploi.
Durée du travail par sexe.

5. Egalité salariale

Données chiffrées par catégorie professionnelle :

? éventail des rémunérations ;
? rémunération moyenne ;
? moyenne des écarts hommes-femmes.
Ces indicateurs doivent permettre de repérer et d'analyser les écarts de salaire constatés entre les femmes et les hommes.
En fonction de ces constatations, les parties conviennent de mettre en œuvre des mesures adaptées pour réduire ces inégalités.

Article 8 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er de la convention collective nationale du bâtiment « Objet et champ d'application pressenti et trinitaire ».

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.

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.

Article 11 - Date d'application En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'ensemble des dispositions qui constituent le présent accord entrera 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 original 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 poursuite de la mise en œuvre de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (arrêté du 26 novembre 2011, art. 1er).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Après avoir analysé les enjeux de la branche, les parties conviennent de poursuivre les négociations :
Dans le prolongement :

? de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
 ? de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
 ? 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 partenaires sociaux ont convenu de leur volonté d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salariés (e) s des entreprises de la branche que ce soit leur statut et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprises.
 Les partenaires sociaux ont :

? 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 expriment leur volonté de travailler sur tous les secteurs d'inégalité qui, le cas échéant, conduisent à des écarts de

Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche

Signataires	
Patrons signataires	FMB.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFCF ; FS CFTD.

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, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.
 Il fixe des garanties et conditions de travail du dimanche des salariés concernés dans ce cadre.
 Les dispositions de cet accord s'appliquent aux salariés du secteur défini à l'article L. 2253-3 du code du travail, sauf exceptions prévues par le contrat de travail ou de l'établissement.
 L'entrée en vigueur de cet accord ne remet pas en cause les accords collectifs ou les décisions unilatérales existantes qui prévoient des conditions plus favorables.

Article 2 - Institutions représentatives du personnel
 En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les institutions représentatives du personnel de l'ensemble de tous les établissements concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage sont informées des dispositions prévues au titre du présent 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 fois informés, les représentants du personnel ou l'établissement, les représentants définis à l'article 8 du présent accord leur sera présentée.

Article 3 - Volontariat
 En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les partenaires sociaux réaffirment le caractère volontaire de la journée de dimanche dans l'organisation de la vie professionnelle et familiale du salarié. En conséquence, les partenaires sociaux ont convenu de l'application de règles particulières en matière d'organisation et de conditions de travail du dimanche entre les salariés.
 Les dispositions de cet accord 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

rémunération avec pour objectif de résorber ces écarts.
 Au niveau de la branche, les différents écarts à la nécessité de l'égalité professionnelle et notamment sur ce thème sont insensibles pour que soient diffusés et concrétisés dans l'ensemble des entreprises de la profession, quelle que soit leur taille, les entreprises et les démarches conduites 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 sont nécessaires et essentielles pour mettre en œuvre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
 Les partenaires sociaux définiront les actions que les entreprises doivent mettre en œuvre pour :

- ? promouvoir ;
- ? formation, parcours professionnels, mobilité ;
- ? aménagement des conditions de travail ? du temps de travail ;
- ? égalité salariale ;
- ? rôle des institutions représentatives du personnel ;
- ? suivi de l'accord.

spécifiquement en fin de semaine.

3.1. Pénalisation du dimanche

Le travail du dimanche 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. Équivalence de travail

Le volontariat est exprimé par écrit par le salarié, avec la mention explicite de son souhait ou de son refus de travailler le dimanche.
 L'employeur organise amplement le remplacement des salariés. A cet effet, un modèle de contrat de travail élaboré dans le cadre de la convention collective de suivi.
 Le salarié peut avoir sa réponse de précisions quant :
 ? à la fréquence mensuelle ou annuelle ; et/ ou
 ? au nombre de dimanches travaillés ou non ; et/ ou
 ? aux dates précises,
 souhaités sur l'année civile considérée.

3.3. Oubli de travail le dimanche

Lors de la planification des horaires de travail sur le dimanche, si le nombre de salariés volontaires excède les besoins de l'établissement, l'employeur veille à assurer un remplacement 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 conditions de travail 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 revenir à tout moment sur sa décision de travailler ou de ne pas travailler le dimanche. Il en informe alors l'employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois, sans justification à apporter.
 Un modèle de contrat de travail élaboré dans le cadre de la convention collective de suivi.

3.5. Travail le dimanche

Le travail 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 discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3.6. Indisponibilité plénière du salarié

Le salarié peut se déclarer inapte 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 horaires de l'ensemble de l'équipe. Ce délai de 1 mois n'a pas vocation à s'appliquer dans les cas d'événements familiaux sérieux tels qu'une naissance au foyer du salarié, la maladie 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 arbitrer la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et familiale.

Il est garanti à chaque salarié un minimum de 12 heures non travaillées 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 conclusion des plannings de travail le dimanche, l'employeur portera, compte tenu des contraintes d'organisation de l'entreprise et du respect des salariés, une attention particulière aux contraintes spécifiques de travail liées au statut des salariés concernés.

A cet effet, la possibilité de travailler toute la journée ou une demi-journée le dimanche sera étudiée avec les salariés concernés, qu'ils soient salariés ou non salariés, en fonction de 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 normalement due au titre des heures qu'il a travaillées le dimanche.

Pour les salariés bénéficiant d'une réduction de durée de travail au titre de la loi n° 2007-122 du 15 février 2007, la rémunération sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22 de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La réduction de durée de travail est liée au statut du salarié et au statut de l'employeur.

Chaque salarié privé de repos compensatoire bénéficie d'un repos de compensation qui prend les formes suivantes :

? chaque salarié bénéficie de 2 jours de repos compensatoire ;
? ces 2 jours de repos sont pris par journée ou par demi-journée avec un jour complet.

Afin de garantir l'application de cette disposition, lorsqu'un salarié travaille le dimanche, le repos compensatoire est forfaitairement décalé et reporté sur un jour ouvrable de la même semaine.

Ces repos 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 temps 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 incluant le dimanche. Il sera attribué à un employeur spécifique.

Ce crédit s'applique aussi aux salariés bénéficiant d'une réduction de durée de travail.

Ce crédit temps 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 issus du crédit temps supplémentaire sont pris dans l'année civile suivant celle ayant permis leur acquisition, sur demande du salarié avec l'accord de l'employeur. En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, les jours de repos non pris sont payés. Si le salarié n'a pas exprimé de souhait quant à la date de prise de ce crédit temps supplémentaire, la date pourra être fixée unilatéralement par l'employeur.

Les cotisations au titre de la sécurité sociale au présent article ne se cumulent pas avec celles applicables en vertu des dispositions de l'article 6.5 de la loi n° 2007-122 du 15 février 2007 ou avec tout autre accord lié au travail d'un jour férié.

Article 6 - Dispositions en termes d'emploi et de formation
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

La FMB considère que l'ouverture d'un établissement doit permettre de maintenir et développer l'emploi dans les établissements concernés par l'ouverture du dimanche.

Cela doit passer en priorité la forme d'une aménagement de la semaine de travail des salariés à temps partiel qui le souhaitent, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles 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 visent à garantir un égal accès des salariés travaillant le dimanche aux dispositifs de formation professionnelle et de qualification proposés par l'entreprise.

Les salariés travaillant le dimanche « fin de semaine » se voient garantir 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 bilocalité employant des salariés le dimanche 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 dispositions sociales et/ou sociales pour le travail dominical.

Le travail dominical est une préoccupation, 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 visent à assurer pleinement le suivi des dispositions susmentionnées au titre du présent accord dans le cadre de la négociation collective. Durant la durée d'application du décret relatif au travail dominical, le suivi sera assuré tous les ans. La première réunion de suivi interviendra dans le trimestre suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Les entreprises visent à assurer pleinement le suivi des dispositions susmentionnées au titre du présent accord : 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 sont définis dans le cadre de la négociation collective.

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 civile de la branche 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 civile de la branche 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 repos dominical, des commerces de détail de bricolage. Les salariés concernés par le présent accord atout par les salariés concernés. Les obligations signataires n'engagent pas, à leur signature, une personne en faveur du travail d'aujourd'hui mais m'empêche de 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 portée 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 lettre 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 diurne permanente, transmise au ministère dans le cadre du décret ministériel n° 2013-1306 du 30 décembre 2013.

Brico Dépôt		
Ile-de-France	Hauts-de-Seine (92)	Nanterre
	Seine-Saint-Denis (93)	Villetaneuse
Bricomarché : magasins ouvriers 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)	Hardicourt
		Maulette
	Essonne (91)	Egly
		Etréchy
		Itteville
		Merville
		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 Backtr : * magasins ouvriers uniquement le dimanche matin		
Paris/Ile-de-France	Paris (75)	* 154, boulevard Vincent-Auriol, 13e
		* 126, boulevard Ney, 18e
		* 22, avenue 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)	* Bgibnoy (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 : * mingasas oruevts unemqneiu le daminhce 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 Beoniutracs : * mnasigas ovtures umiunqneet le dcniamhe matin		
Province	Creuse (23)	* Aubusson
	Gironde (33)	* Lacanau
	Hérault (34)	Saint-Mathieu-de-Trévières
Mr. Brcgaoile : * msanagis ovruets umueenqnit le dnhcimae 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 : masiagns oervuts uueeenimnt le dnhiamce 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 FECNS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FS CFTD,

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 syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche, notamment suite à la création de la section paritaire nationale (SPP) créée par l'accord du 2 juillet 2012.

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention nationale 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 permettre aux représentants 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 séable en 2 demi-journées, au choix des organisations syndicales. »

II. ? Au premier alinéa, la dernière phrase commençant par « Les représentants des organisations syndicales ? » 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 « mensuelle » 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

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 sont applicables aux représentants des organisations syndicales dans le champ d'application de la convention nationale du bricolage.

Garanties individuelles

Article 2 - Durée du travail

I. ? Au deuxième alinéa, les mots « ou la veille » sont insérés après le mot « matin ».

II. ? A la fin de l'article, est ajouté l'alinéa suivant :
« Les réunions de la section paritaire nationale (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 matin pour l'autre réunion paritaire sera assurée ultérieurement aux travaux préparatoires de la SPP. Quant aux réunions de la SPP se tenant le matin ou la journée entière, elles ne donnent pas lieu à des réunions préparatoires spécifiques. »

Article 4 - Modification de l'article 3 « Prévenance de l'employeur et maintien de salaire »
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

I. ? Au premier tiers 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 tiers du deuxième alinéa, sont ajoutés à la fin les mots suivants : « et durée (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 tiers suivants rédigés comme suit :

« ? stationnement au parking des gares ou d'aéroports : pris en charge aux frais réels ;

? trajets 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 sur support électronique.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des maires de Belgique et de l'aménagement de la maison étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

La durée minimale du travail des cotrisants conclus 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 soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cultiver d'autres activités afin d'atteindre une durée globale d'activité équivalente à un temps plein ou à des missions égales à la durée mentionnée au même article. Cette durée est écrite et motivée.

L'employeur informé des motifs par le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés 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 critères de travail du salarié sur

des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.
Par dérogation, une durée de travail inférieure, comprise avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.
Lorsque la durée habituelle de travail a été fixée à moins de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel, le salarié reste prioritaire s'il ne souhaite pas 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 peut comporter, en sus des pauses éventuelles, plus d'une coupure.
Cette coupure ne peut excéder 2 heures, sans être inférieure à 30 minutes. Elle peut cependant être de 3 heures en cas de fermeture de l'entreprise le midi avec interruption du travail.

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

Les durées mensuelles de séquences et de journées de travail sont définies comme suit, dans le cadre d'une activité journalière normale permettant de respecter le repos quotidien d'au moins 11 heures :

? siot la journée comporte 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 ;

? siot la journée comporte 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 travaille le midi).

Des aménagements pédagogiques peuvent intervenir en annexe du présent accord.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires tenant compte, 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, et en conséquence, il faut entendre, par exemple, des congés de force majeure, une absence partielle de salarié qui ne peut être dérogé, des absences non prévues de salariés pendant le service.

Article 5 - Avenants « complément d'heures » *En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015*

En vue de limiter le recours aux congés 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 » permettant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel peut être conclu momentanément pour recruter un ou plusieurs salariés temporairement 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 avenants visés ci-dessus sont conclus pour les avenants « complément d'heures » prioritaires aux salariés, en fonction des critères suivants, classés par ordre d'importance :

? les demandes écrites faites par les salariés et reçues à l'employeur en charge ;

? les disponibilités du salarié en fonction des besoins de l'entreprise ;

? les activités professionnelles.

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 avenants sont conclus régies 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 circonstance devant être mentionnée 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 contractuelle initiale et dans la limite de la nouvelle durée de travail contractuelle ne sont pas soumises à la limite de durée de travail prévue à l'article L. 3123-8 du code du travail :

? 12 % pour les heures normales jusqu'à 24 heures, ou son équivalent mensuel ;

? 15 % pour les heures supplémentaires au-delà de 24 heures, ou son équivalent mensuel.

Les heures complémentaires ou supplémentaires sont comprises au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » dans la limite de la nouvelle durée de travail contractuelle de 25 %. Cette modification ne se combine pas avec les modalités de travail prévues en vertu des dispositions légales au titre des heures complémentaires ou supplémentaires.

Dispositions communes

Article 6 - Dénonciation et révision *En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015*

L'accord peut 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 parties 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.

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 s'engagent à ce que l'avenant soit déposé sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Exemples illustratifs des dispositions de l'article 4 « Amplitude et coupure »

1. Résumé des dispositions de l'article 4 « Amplitude et coupure » :

? une seule coupure possible : de 30 minutes minimum 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 midi (fermeture au public 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 midi : 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.

2. Exemples (liste non exhaustive) :

(Schémas non représentatifs mais illustratifs sur le site

Ce qu'il est pbolsise de faire (schéma)
Ce qu'il est ilbssmopie de faire

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 CFTC FS CFDT

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le chmap d'application du présent accrod est ceuli de la ctvinonoen cclvoetile nlonatae du bicagroe défini à l'article 1er de ltdaie 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 csmomioin patiriare ntlaoiaie de l'emploi et de la foraimotn plfrenelsnoioe (CPNEFP), les signnareais ont validé les référentiels d'activité, de compétences et de ceicitaifortn proreps aux cittaicfres de qltiicuoaiian pnsneefolislrøe « Vendeur(euse) cinoesvl en magiasn de bragclioe » et « Hôte(sse) de cassie seircves ceintlts en masaign de bcalrgoie », annexés au présent accord.

Article 3 - Modalités d'accès aux CQP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les crtfeactiis de qaioufctailn pelseosionrnfle « Vneduer (euse) ceionsl en msaagin de balgcrioe » et « Hôte (sse) de cssaie srceevs cleints en maisagn de balicgroe » snot ascilbcsees par différentes veios :
? ? dnas le carde d'un crtoant de pnoaiiosinflartssoen ;
? ? dnas le cdrae d'un pcurors de faromotn individualisé ailcbcssee par la vioe de la faoitromn pnllrsosneofee connitue ;
ce pcurors étant défini après un pionnesntiemot du candidat, réalisé en aonmt de la formation, puor déterminer les compétences déjà auiecsqs ;
? ?dans le crdae de la vilaadtion des aqiucs d'expérience (1).

(1) Le deinerr triet de l'article 3 est étendu suos réserve du rscept des dosiintsipos de l'article L. 6313-11 du cdoe 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

Accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le camhp d'application du présent aocrd est ceuli de la cotviennon cetllcvoie ntialnaoe du bcaorglie défini à l'article 1er

(schéma)
Impossible car :
? la coupvue est torp ittnoparme (3 hueers au maximum, dnas un cas précis) ;
? la journée de tvairal est torp crtuoie (4 hueers au leiu d'un miumnim de 6 heures qunad il y a duex séquences de travail).

Les modalités de msie en ?uvre snot décrites dnas un ciehar des chreags établi pnriarmeitreat dnas le cdare de la CPNEFP. Celui-ci est dopnblisie auprès de l'autorité délivrant le CQP par délégation de la CPFNEP : la fédératiøn des mnisagas de bralicgoe et de l'aménagement de la mioasn (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 cacetrifit de qiifiocuataln professionnelle, le nveiau de ccilasoisfaitn maimml des tuatieris est fixé :
??au ccofeiefint 140, puor le CQP «?Hôte(sse) de csisae seevcris clnites en miagasn de bricolage?» ;
??au cfcenefiot 160, puor le CQP «?Vendeur(euse) cesonil en mgsiaan de bricolage?».

Article 6 - Entrée en vigueur et durée d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dnpsostiiois du présent aroccd erternont en veiguur le periemr juor du mios sivanut le dépôt auprès de la dtœciirn générale du travail. Il est clconu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aroccd srea déposé à la dcriciotn générale du taviarl en un erlipxaeme oniiragl signé des parties, et en un iepmlraxe sur sprpout électronique.
Les preitas sengtiraias snot cnnvoeues de deamnder snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à aimcplocr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les peirtas sraitngeas du présent accord vlneielt à adeatpr les frmoinotas mesis en pclae dnas la bhcarne aux réels bensios des eertepenrss et des salariés, et aux évolutions de l'emploi.
Afin de répondre aux beonis des epetinersrs en matière de recrutement, de qaoaicitlifun et de rœorefnr la sécurisation des prruaocs des salariés, la bachnre des msngaias du balicgroe s'est iestvine sur le cmhap des ccnitoatiferis aifn de friae évoluer ses ceitcrfiats de qiailaifioctn plnielfseornsoe (CQP) « Vdneuer qualifié » et « Cssaieir réassotisseur » puor les aetdpr aux évolutions des métiers et aux bsiones des eeniptsrres de la branche. Les tvraaux de rénovation engagés abiuonsetst à la création de duex neuavuox CQP « Vendeur(euse) csoient en maagin de baigloce » et « Hôte(sse) de casise siceers cntleis en masagin de blagocire » organisés en bclos de compétence.

de litaie convention.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent aocrd a puor obejt de feixr les sreaalis mniamix alecblippas aux salariés des eeetrnisps rvealnt du camhp d'application et de définir les museres tndeant à ausresr l'égalité psrnsnilofleoee etrne les fmeems et les hmeoms et les meserus de rgtatpraae tnnadet à remédier aux inégalités constatées. Il a assui puor oebjt de compléter l'article 6.7 de la cnenoviotn cctillvoee reiatlf aux congés puor événements famluiuax par l'ajout de doniiptoss sur le patce civl de solidarité (Pacs).

Article 3 - Grille des salaires minimaux

Les rémunérations contenues dans cette grille pénalisent 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 situation du contrat de travail ayant

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
1	B	120	1 500
2	C	140	1 510
	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 mensuelle brute garantie
4	H	220	1 742
	I	250	1 818
	J	280	1 901

(En euros.)

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une gratification mensuelle 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 partenaires 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 2016 établi par l'observatoire de la branche. Les écarts moyens des femmes sont inférieurs à ceux des hommes dans 9 catégories sur 13 et supérieurs dans 4. Lorsque les salaires moyens des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, ils le sont de 0,22 % et 4,31 %.

Elles 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 salaire 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 circonscrits 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 aménagements généraux ainsi que de la moyenne 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 retour 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 partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs qui permettent de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les principes s'appliquent également aux entreprises soumises à 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, cela 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 relatif aux congés pour événements familiaux est modifié comme suit :

Les deux premières tranches sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

? 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 seenmult sur un seul de ces deux événements sur une période de 12 mois glissants. (1)

(1) Le deuxième tiers est étendu sous réserve de ne pas résister le droit à congé au tiers 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 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent accord cclnou 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

erensterpis de minos de 50 salariés.

Article 7 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent aorccd srea déposé à la doiteircn générale du taavirl en un erxempliæ ogirinal signé des parties, et en un eirxealpme

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 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arcocd a puor ojebt la msie en pclæ d'un régime muimnm obgaroiltie de prévoyance complémentaire au paln naaniotl à tuot le persoennl non crdae icisrnt à l'effectif des eerpneitsrs eantnrt dnas le cmhap d'application tierirotarl et pfsnorniseoe de la cnvtooenin cvcilteole natioalne du bricolage.

Article 2 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acrcod est clconu puor une durée indéterminée et pnedra efeft puor les eirnpersets adhérentes de la fédération des miganass de birgacole et de l'aménagement de la misoan à la dtae sintuave : le 1er jevinar 2019.

Pour les erneisertps non adhérentes à la fédération, il etrne en altpipcoian :
? au 1er jeniavr sivnuat l'année de ptoiuarn de l'arrêté ministériel d'extension si ce deenrir est publié anvat le 1er ootrce ;
? au 1er jniaver de la 2e année suavint la puotrian de l'arrêté ministériel d'extension si ce denierr irveenntt enrte le 1er orbctoe et le 31 décembre.

Article 3 - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aoccrd iunttsie des gtienaars mleaimnis qui deniovt être respectées snas dérogaion riusqe par risque. Puor le peosnenrl cadre, suel l'article 5 de l'accord est acppibale à ctete catégorie.

(1) *Aclrite étendu suos réserve de l'application des diotnpiisoss de l'article L. 2253-1 du cdoe 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 comepr de sa dtae d'effet, tuos les salariés non cdares (employés, atgnes de maîtrise) snas cnitdioon d'ancienneté.

4.2. Garanties

Le présent acrcod itniuste au pioftr des salariés visés à l'article 4.1 ou à leurs anatys droit, les giarenats snaveitus :
? giraatne décès tueots cseuas ;
? gntairæ rente éducation ;
? gtiarnæ frais d'obsèques ;
? giratane incapacité de tivraal ;
? garitnae Invalidité.

Le détail des gtienaars est décrit dnas le tbeaalu furganit à

sur sropupt électronique. Un emaxrleipe srea riems au gferfe du cosneil de prud'hommes de Paris. Il srea communiqué à la bsæ de données nlotaiane en aoaticiplpn de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les pitares saginrtaies snot coeuvns de dmadener snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à ampicclor à cette fin.

l'annexe I du présent texte.

4.3. Saliræ de référence

Le sraalie de référence sevnart au claucl des caintotosis et des ptirosaents est égal à la rémunération btrue (tranches A et B) perque au cruos des 12 mios précédents.

Si minos de 12 mios se snot écoulés etnre la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise et la dtae de l'événement ovnuart doit à prestations, la bsæ des genraaits est calculée d'après le saalrie mnueesl de bsæ multiplié par 12 majoré des éléments de rémunérations vareilabs perçus et anayt donné leiu à cotisations.

4.4. Répartition du tuax de cotisation

Sauf dstpisooinis différentes au naiveu de l'entreprise, la répartition de la ctsoitoan est la svntaue :
? 50 % de la ctioitoan à la carghe du salarié ;
? 50 % de la cosiaoitn à la charge de l'employeur.

Les csoinattois codoasnreprnt à la paitrpiiatcon des salariés fnot l'objet d'une renuete mluelsene oiioagrtbe sur luer salaire.

4.5. Coetvnoinn de gestion(2)

Afin de flaiciter la msie en pclæ du présent régime conventionnel, la fédération des maisgans de bgcrioale et de l'aménagement de la moisan en ccoornaitten avec les ogninotaasirs sliyncdeas a clconu une cinovonten de gietson auprès d'un omnigrase arusseur prévoyant les tuax de coiittoasn aalilecpps aux années 2019 à 2021.

4.6. Msie en ?uvre du régime conventionnel

4.6.1. Les esereprtrins ne daospnist d'aucun régime de prévoyance snot tnuées d'appliquer le présent aroccd à la dtae d'effet prévue.

4.6.2. Les ernniperses daospnist à la dtae d'effet du présent acocrd d'un régime de prévoyance dnot au monis une gnaairte rsuqie par ruqsie est inférieure aux geaartnis définies en annxee dorvnet mttree luer ctnorat en conformité avec le présent accrod dnas un délai de 4 mios à cmeotpr de la dtae d'effet de l'accord.

4.7. Siuvi de l'application du présent accord

Dans le cdrae de la négociation ertne les oaarngisontis paotnarle et sraielæals ayant atbouï à la sitrangue de la ceoontinvn visée à l'article 4.5 ci-dessus, l'organisme sgaartinie de cette cvnoetonin cqeriuunomma au monis une fios par semestre, à la commission prariatie noiantale de négociation et d'interprétation des iimnraftoos peettramnt de sruive l'application du présent accord. Le cneoteu de ces iatnonrfoims est défini par la cnevioontn couclne par la FMB après cooietnratcn avec les otsgaionnairs saylicdnes de salariés.

(1) *L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des sptioaliutns de l'accord nnoaatil ifsiornnrntoespnel du 17 noevrbme 2017 inniattust le régime AGIRC-ARRCO de rriteæe complémentaire et de l'accord ntianoal iretnnreponisofsl du 17 nvebrmoæ 2017 rltiaef à la prévoyance des cadres.*
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) *L'article 4.5 est étendu suos réserve de la décsion n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 du Cniseol constitutionnel, rtilæave au lirbe cohix des eerypmouls puor l'organisation de la courtverue des salariés en matière de pettoirocn soailce complémentaire.*
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 5 - Personnel cadre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord concerne le personnel non cadre. Les dispositions précédemment conclues pour le personnel cadre sont ici rappelées à titre d'information.

5.1. Bénéficiaires

Les salariés visés aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 bénéficient sans condition d'ancienneté de garanties de prévoyance définies et précisées en annexe au niveau de l'entreprise.

5.2. Garanties

L'entreprise entend librement négocier avec l'organisme assureur de son choix le montant de la couverture accordée aux salariés cadres.

Celle-ci devra toutefois être de même nature que le régime en vigueur des salariés non cadres à savoir : un régime à options prévoyant des garanties :

- ? garantie décès tous causes ;
- ? garantie retraite d'éducation ;
- ? garantie frais d'obsèques ;
- ? garantie incapacité de travail ;
- ? garantie Invalidité

5.3. Taux de cotisation

Chaque entreprise adhère pour son personnel cadre à un régime de prévoyance pour une cotisation minimale de 1,70 % de la branche A des rémunérations et 0,32 % sur la branche B.

5.4. Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions contraires, les cotisations pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- ? sur la branche A : 1,60 % à la charge de l'employeur et 0,10 % à la charge du salarié ;
- ? sur la branche B : 0,16 % à la charge de l'employeur et 0,16 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont à la charge des salariés pour l'objet d'une cotisation mensuelle obligatoire sur les salaires. Le taux de cotisation est identique pour tous les salariés relevant des catégories définies à l'article 5.1.

Article 6 - Salariés dont le contrat de travail est suspendu
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'adhésion des salariés est maintenue 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 montant de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement contribuer à acquiescer 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 autres organisations. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette 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 devient 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 autres partenaires 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 ou la totalité de la délégation sociale est réputé d'office prorogé jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 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 parties et un original sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la base nationale des accords collectifs.

Les parties conviennent de soumettre le présent accord à la procédure d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La fédération des masangs de Bourgogne et de l'aménagement de la maison et les organisations syndicales représentatives au sein non aiatl(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 tous les dispositions de l'accord du 17 décembre 2010 et ses annexes. En demandant 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 non aiatl » sont ceux de l'extension comme étant concrets 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 branches A et B)
----------------------	--

<p>Décès teteos cueass : en cas de décès tuteos cuaess du participant, l'institution vsere au (x) bénéficiaire (s) un ctpaial dnot le mntanot est fixé ci-après. Ctete grntaaie décès fiat l'objet des 2 oipntos ci-dessous. Cette otpion est levée par le ou les bénéficiaires au mnemot de la réalisation du risque.</p> <p>Option I : Garanties caaiptl décès majoré. ? Allcotoian fiars d'obsèques.</p> <p>Option II : Garanties ctiapal décès. ? Alaacilotn faris d'obsèques et rtene éducation.</p> <p>À défaut de cihox exprimé par les bénéficiaires, ou faute d'accord sur le coihx de l'option ertne les bénéficiaires, c'est l'option I qui srea retenue. Le mantont du ctpaial assuré en cas de décès d'un pianitpccrat est fixé en ftocionn du nrmbme d'enfants à charge, de l'option cisihoie et de son slraiaie aenunl de base.</p>		
Situation de fmillae du ptnciarapt :	Option I	Option II
Célibataire, veuf, divorcé snas efannt à charge	75 %	75 %
Marié, pacsé, cuobicn snas enafnt à charge	100 %	100 %
Célibataire, veuf, divorcé aevc un enafnt à charge	150 %	75 %
Marié, pacsé, cbiouncn aevc un ennfat à charge	150 %	75 %
Majoration par ennaft à charge	50 %	?
<p>Rente éducation OCIRP(2) : en cas de décès d'un participant, une rtene éducation est versée au prioft de caqhe enafnt à chrage dnot le maonntt anenul est fixé à :</p>		
Âge des etnfans à crhage tles que définis à aux contiindos 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 psurituoe d'études	?	15 %
? si l'enfant à carghe dvieent oelprhin de père et de mère	?	Le maontnt de la rente ci-dessus est doublé
<p>Allocation faris d'obsèques : cette aloaacitln est versée à la ponserne aaynt réglé les fiars d'obsèques sur présentation des justificatifs.</p>		
En cas de décès du participant, du cnjoint ou d'un enfant à charge, il est versé par l'institution une alooiltcan firraifatoe dnot le mannott est égal à	Option I	Option II
	100 % du plafond mensuel de la sécurité socaile en vuugeir à la date du décès	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vugier à la date du décès

Accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Perte tloate et irréversible d'autonomie tuotes casues :	
Versement par anticipation, au pranaicpitt lui-même, du citaapl décès tteuos cseuas dnot le mnotant est fixé à :	
Situation de fmllae du pntiracipat :	
Tout participant, qelule que siot sa suaiitton de famille	100 % du cpaatl décès tteuos cueass de l'option retenue
Double efeit (voir cidoonitns générales)	100 % du caatipl décès teutos causes de l'option retenue

Arrêt de travail

Nature des garanties	Niveau de prestations
Incapacité tarpoemrie : les niveux de ptertsiasos ci-dessous s'entendent hros potiransets versées par la sécurité salcoie et dnas la lmtiie du sralaie net.	
Franchise	L'indemnisation par l'institution s'effectue à l'issue d'une fsacnihre de 90 jruos continus.
Niveau d'indemnisation	25 % du saraile de bsaie burt tecrnahs A et B
Invalidité : les navieux de pestnarotis ci-dessous s'entendent hros potsniaerts versées par la sécurité socaile et dnas la lmtiie du slaarie net.	
? 1re catégorie	25 % du sliarae de bsaie burt tcranhs A et B
? 2e catégorie	25 % du saailre de bsaie burt teacnrhs A et B
? 3e catégorie	25 % du sarliae de bsaie burt thnrceas A et B
Incapacité pemeanntrre : les niauevx de ptniaostres ci-dessous s'entendent hros ponsrietats versées par la sécurité soiclaie et dnas la lmtiie du sarlaie net.	
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	25 % du saraile de bsaie burt terhncas A et B
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %	25 % du saiarle de bsaie burt tcnahres A et B

(1) Le tlabeau de garatnie est étendu suos réserve du rpesect des alricets L. 1226-1 et D. 1226-1 et sniuatvs du cdoe du travail, rilafes au miitnean de salaire dnot les mntnoat snot conditionnés à l'ancienneté et suos réserve du respect des dotnoisispis de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gaianetrs orftfees aux psornées assurées crntoe ceinrats risques, ritleeavs aux ongsmiraes habilités à dreutiisbr des coartnts cflelcoits de pctroieitn sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Cseonil constitutionnel, raletvie au lbrie cihox de l'employeur puor l'organisation de la cuevurrote des salariés en matière de pctroteion slcoiaie complémentaire.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) Le temre « OICRP » est exlcu de l'extension en tnat qu'il est ctorinae à la liberté ctenlatolcruie et à la liberté d'entreprendre tles qu'interprétées par le Csionel Cnnoinustettoil 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 accords de branche qui ceonstent son cahier d'application.

La branche du bâtiment, ainsi, par le présent accord, désigne un opérateur de compétence pour le champ d'application de la convention collective de la branche (IDCC n° 1606). Dans l'attente des précisions sur la liste et le périmètre des opérateurs de compétences constitués, les paritaires signataires incombent qu'ils s'attachent à adhérer à l'opérateur de compétences de la filière commerce.

Les paritaires signataires considèrent en effet que l'acteur économique, qui est basé principalement sur l'activité de vente au détail, est un acteur du commerce.

Il existe par ailleurs avec les acteurs 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 tous les salariés de la branche dans les 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 de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective de la branche défini à l'article 1er de la convention.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des accords 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 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 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 signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des managers de négociation 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 Bagnard relatif aux opérateurs de compétences suite à la mission confiée par le ministre du travail.

Les paritaires signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

II. ? L'article a « Cosmopolitan et fonctionnelle » est supprimé.

III. ? L'article b devient a avec le titre suivant : « Réunions préparatoires à la commission paritaire 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 », la fin de la phrase est modifiée comme suit : « deux semaines 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 de négociation et d'interprétation définie à l'article 2.4 de la convention » 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 tenant en ce qui concerne les réunions préparatoires à la commission paritaire de négociation et d'interprétation dans les conditions définies à l'article 1. a), sont remboursés, selon les modalités et les modalités ».

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 tant qu'employés 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 conditions 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 en tant que le champ d'application de la convention collective nationale de bligocrae (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 dispositions se substituent intégralement aux articles 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 patronnelle de négociation et d'interprétation

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 composé au maximum 4 représentants de chaque des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective (salariés appartenant à des entreprises redevant du champ d'application de la convention collective ou permanente) ;
? ? un collège employeurs composé d'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

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 syndicales et être déposé en deux exemplaires sur support électronique. Les préavis d'adhésion sont déterminés de l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPNPI bricolage, chez FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

Elle se réunit au moins deux fois par an et 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 communications 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 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 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 faire respecter les temps de parole et l'ordre du jour. Elle élabore les conclusions et décisions exprimées par la commission.

Le secrétariat est tenu par le syndicat FMB, fédération des magasins de bricolage 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 de l'accord de branche relative à la rémunération des salariés participant aux négociations de branche n'ayant pas été appliquée par l'association de gestion du fonds paritaire 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 représentants élus que les représentants des organisations de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises redevant 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, chaque organisation syndicale représentative est invitée 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 l'égard des salariés vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle se réunit en vue de la négociation et de la conclusion 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 conclus d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi, c'est-à-dire relatifs au temps de travail (durée et aménagement du temps de travail, temps quotidien, jours fériés, congés, temps d'épargne-temps ?) en précisant 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 exerçant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche du barçloige s'adressent aux entreprises adhérentes à la commission des relations professionnelles d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus, selon les modalités suivantes :

? ? les accords collectifs d'entreprise devront être adressés par les employeurs, dans les 3 mois de leur signature, par voie postale, à l'attention de la commission paritaire négotiation et d'interprétation de la branche du barçloige c/o FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris, ou par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@fmb-ricochet.org ;

? ? les entreprises tonarment une copie signée et une copie anonymisée des données de l'accord, avec dans les deux cas la qualité des signataires ainsi que leur mandat. L'employeur devra indiquer les négociations de l'accord de la branche de la commission. Il devra donner une adresse postale et/ ou numérique pour adresser le rapport avec la commission ;

? ? la commission paritaire négotiation et d'interprétation de la branche devra assurer la réception des accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale dans les 3 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 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 peut saisir la commission de son (sa) président(e) sa présidence et prendre possession dans les 6 semaines de sa saisie valide.

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

Les parties au litige sont invitées par la commission et endentées 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 leur application à 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 constatant l'état de la situation de chaque partie sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties.

II. ? Il est ajouté un article 2.5 « Commission paritaire négotiation de la convention (CPNC) », rédigé comme suit :

« 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 paraissent graves 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 la région et de l'aménagement de la région (FMB), 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

La saisie 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 solutions proposées.

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

La commission sera présidée alternativement, pour une durée de 1 an, par un représentant de la délégation syndicale nationale ou régionale (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 au maximum 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective ;

? ? un collège employeurs composé d'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. Un membre salarié ou élu ne peut siéger à une réunion ayant à l'égard un différend dans lequel son intérêt est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige sont invitées par la commission et endentées 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 leur application à 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 constatant l'état de la situation de chaque partie sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties.

Il ne pourra en aucun cas s'agir d'un membre 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 valeur égale 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 leur colnilitulosene 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)

Article 3 - Observatoire paritaire de la négociation collective
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Il est constaté que des accords collectifs conclus par les entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi.

Un bilan conjonctif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et duitsge les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête élaborée paritairement.

L'observatoire est composé de la même manière que la commission paritaire de négociation et d'interprétation.

Article 4 - Modifications du texte de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les références aux rôles ou missions de la commission paritaire nationale au sein de la présente convention collective et de ses annexes sont remplacées par la référence à la CPPNI.

Article 5 - Durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent accord est conclu pour 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 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 champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite 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 troisième tiers à l'article 6.7, rédigé comme suit :

« ? décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable. »

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

(1) Alinéa 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, tels qu'interprétés 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). (Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

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 chaque partie et être déposé 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 CNPPI bricolage, chez FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppi@fmbricolage.org). (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modification du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations professionnelles et sociales décident la création de la commission paritaire de négociation et d'interprétation.

En conséquence, puisqu'il existe déjà dans la convention collective nationale concernée un titre et des articles sur les missions, moyens et modalités de la commission paritaire nationale d'interprétation et de la commission nationale de conciliation, les parties conviennent de remettre ces articles par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

Le présent avenant, 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.

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 de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant 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 se concerter de bonne foi sur le délai d'extension du présent avenant, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les peitras signataires, à l'occasion des négociations aeennluls sur les siraleas mnmiia de branche, ont souhaité mfeiidor l'article de la cnionoetvn civcttloee retlaif aux jrous de congés puor événements flmauiaix dnas un aorccd dinsict de culei ritealf aux saielras minima, aifn de ne pas en rdraeter 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 1er - Champ d'application

Acrcod pannert effet à ctmoper de la poituran au Janruol oicfiel de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent acrcod s'applique aux eeintpesrrs cesmrpois dnas le cmahp d'application géographique et porfneseinsol déterminé par l'article 1er de la cveninoton cetllvcioe ntaianloe du bricolage.

Article 2 - Contrat à durée déterminée

Aroccd penrant eefft à ctmepor de la piuraotn au Jaunorl oicfiel de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

En aiapocilptn de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail, un coartnt de tvaaril à durée déterminée, qeul que siot le mitof puor lqueel il a été conclu, ne puet aivor ni puor obejt ni puor efeit de pouroivr dneureambt un eomlpi lié à l'activité nrolame et ptaennmree de l'entreprise.

Le cnratot de tairavl à durée déterminée ne puet être cnlcou qu'en présence d'un cas de ruocres autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, suos réserve des particularités suivantes, qui en acialitopn de l'article L. 2253-1, 7° du cdoe du traavil se sbeuuntistt aux dsptnooiiss législatives ctdnenreosapros en matière de durée du contrat, de revmnnteeoollus et de délai de carence.

2.1. ? Durée toltae du cortant à durée déterminée et renouvellement

La durée mixalame du ctranot à durée déterminée est celle fixée par le cdoe du travail.

Le nborme maxmial de roemetevllnneus du carntot est fixé à trois.

2.2. ? Délai de psoasaitn puor les ctaotnrs à durée déterminée de rpmalemeenct(1)

Par ailleurs, ccnnaoert les ctantros à durée déterminée aaynt puor moift le rmclepnemaet d'un salarié absent, aifn de fiaticlerle rutoer du salarié qui a été absentet(2) l'intégration du nvoeau salarié en conratt à durée déterminée, les prtareneais souacix saieotuhnt étendre la durée de la période de « psstaioan » avec le salarié qui le rlcempae dnraut son absence.

Le débutet le terme(2) du ctaonrt à durée déterminée de raepnclmeemt puenvet être avancéset/ou reportés seoln le cas, (2) dnas les ltemiis suivantes, décomptées, à pratirdu retuor eiteffcf du salarié remplacé ou(2) du début de l'absence du salarié remplacé, et en fonction,pour les duex cas, (2) de sa durée d'absence :

? puor une asenbce inférieure à 1 mios : 3 jrous de pisataosn maumixm puor les employés, durée portée à 5 jorus mxaiimm en cas de rlnaepemmct d'un salarié agnet de maîtrise ou cdare ;

? puor une aecbnse d'un à 3 mios : 5 jrous de paistosan maximum, durée portée à 14 jorus mumxiam puor le rpeneclmmeat d'un salarié agnet de maîtrise ou cdare ;

? puor une aecsbne au-delà de 3 mios : 10 jorus de pasositan maximum, durée portée à 20 jruos mxiumam en cas de rpameneelmct d'un salarié agnet de maîtrise ou cadre.

Les juors de patsiaosn snot des jours travaillés.

Le présent aanevnt est proposé à strngiuae en même tpmes que l'accord sur les siarelas mnimia étant donné que la négociation a porté sur les duex stuejs en même temps. Les sginauerts de l'accord salearis et du présent anaevnt snot liées.

Ces jours de ptsisoaan snot pirs jtuse anavt le départ etjtsue après le retour(2) du salarié absent.

2.3. ? Délai de carence

Le délai de ceancree est la durée manliime séparant duex corntats à durée déterminée ptoant sur le même poste ou non, avec le même salarié ou un ature salarié.

Il n'est pas rieuqs de délai de cracene ertne duex ctartnos à durée déterminée cunclos au sien d'une enprtiesre de la branche, si les mftois de catrtos sscscefus s'inscrivent dnas des cas de rouercs autorisés par la loi.

En effet, le respct des miotfs légaux de rcouers au ctranot à durée déterminée et luers durées mmaaliexs cneistntuot une gnaiarte satsufifne de non-utilisation de ces ctnorats en suttisotubin de carotnts à durée indéterminée.

Le délai de caernce intidurot dnoc une complexité puor l'entreprise, neatnmmot lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement jiuafnitst le rources au ctranot à durée déterminée, snas artpoepr de gtianrae supplémentaire au salarié ? viore puet peivrr un salarié ou un daneudemr d'emploi de la possibilité d'effectuer des hueres de triaval paotrunt disponibles.

2.4. ? Erenttin avant la fin du ctranot à durée déterminée

Les paires stignairaes egeoaanruct l'employeur à s'entretenir avec les salariés tuitierlas d'un coartnt de tviaral à durée déterminée au minos 8 jours avant la fin du contrat, aifn de les imoferrn de sa potsuivre éventuelle.

2.5. ? Iofnriaotmn sur les pestos dnlibsoepis en CDI dnas l'entreprise

En aapipolcitrn de l'article L. 1242-17 du cdoe du travail, l'employeur porte à la csoinanansce des salariés taluitiers d'un ctranot de tiaravl à durée déterminée la lstie des pestos à pruivoor dnas l'entreprise par des ctrtoans de taarivl à durée indéterminée lorsqu'un tel disiotisipf d'information extise déjà puor les salariés bénéficiant d'un cnoartt à durée indéterminée.

2.6. ? Psire en ctpome de l'ancienneté à l'issue du CDD en cas d'embauche en CDI

En cas d'embauche d'un salarié en craontt à durée indéterminée à l'issue d'un cnatrot à durée déterminée, la durée du ctranot à durée déterminée expiré, éventuel(s) renouvellement(s) inclus, est prise en ctpome puor le cacull de l'ancienneté et s'impute sur la période d'essai.

Pour l'application du présent article, l'embauche en cotnrat à durée indéterminée est considérée cmome ivnrneaatnt à l'issue d'un cnatrot à durée déterminée si elle a leiu dnas le mios cdearlaine snvaiut son expiration.

2.7. ? Indemnité de fin de cantrot majorée

L'indemnité de fin de contrat, lorsqu'elle est due en aplociatpin des alcreits L. 1243-8 et L. 1243-10 du cdoe du travail, est majorée de 10 % puor les ctoanrts à durée déterminée aanyt été renouvelés trios fios et dnot la durée totale, rumeelonenvlet inclus, est de 1 an au moins.

(1) L'article 2.2 est étendu suos réserve du rspceet des dsptiioois des aelirts L. 1242-9 et L. 1251-13 tles qu'interprétées par la Cuor de Csaosatin (Cass. soc., 5 obtroce 2016, n° 15-17.458). (Arrêté du 22 décembre 2021 - art. 1)

(2) A l'article 2.2, les treems « le rueotr du salarié qui a été abnest et » du piermer alinéa, « et le tmree », « et/ou reportés sloen le cas, », « du rteour eiteffcef du salarié remplacé ou » « , puor les duex cas, » du socned alinéa, et « et juste après le rueotr » du dreeinr alinéa, snot euxlcs de l'extension en ce qu'ils ctnerenneonit aux dnspoiitoiiss des arcitels L. 1243-7 et L. 1251-31 du cdoe du travail.

(Arrêté du 22 décembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Contrat de travail temporaire

Accord pnaent eefft à cmptoe de la puartion au Jnroual oiciffel de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Sauf dsiiotspn légale impérative contraire, les règles définies à l'article 2 raviteels au cnoartt à durée déterminée snot abelacpilps au ctroant de taviral temporaire.

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Accord pament eefft à cmptoe de la paouitrn au Jaorunl oceiiffel de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

En atacpliion de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snaeigiarts cvienoennt que le cntneou du présent accord ne jsutifie pas de prévoir de saiiuotlps spécifiques aux esptieerns de mnios de cnqiatune (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mursee où l'accord a vicoaotn à s'appliquer uniformément à teotus les iepetesnrns de la bhcnrae qullée que snot luer taille.

Article 5 - Les modalités conventionnelles de l'accord

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

5.1. ? Durée de l'accord, dtae d'application et révision

Le présent accrcd est cnlcou puor une durée déterminée.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dnas les codionnits définies par la loi, il prned eefft à cpotmer de la ptaoruin au Jarounl oiciefel de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022.

Un blain srea fiat en spetrbmee ou otcbroe 2021 et 2022 lros de l'examen du rppaort de branche, aifn d'examiner l'impact de cet arccod sur l'emploi (CDD, CDI et intérim) dnas la branche. Il s'agira nantmmoet de sruvie les données chiffrées hletualiebs rtaevleis aux CDD et les données chiffrées nellueovs seuvaitns : durée meonnye des CDD, porotporin de CDD cocunls puor ascmireencost tiporarmee d'activité de minos de 1 mois, mifitos de reuorcs et nrombe de rnuteevleeolmns par contrat.

Avant l'expiration du présent accord, les priteas sainiaetrgs s'engagent à eaienxmr l'opportunité de le roeivr puor cnuorlce un éventuel accrcd à durée indéterminée.

Il puet être révisé soeln les condtoniis prévues à l'article 2.3.2 de la cnevioontn ceoilvclte nitaanloe du bricolage.(1)

5.2. ? Notification, dépôt et ddnemae d'extension

La partie la puls dgniitlee des ongrtaniosais sternaigais de l'accord ntioife le txete à l'ensemble des oitnasraongs représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrcd srea déposé après l'observation du délai d'opposition, à la dteioircn générale du trivaal en un elxapreime oiagnril signé des parties, et en un exarplieme sur sopprut électronique. Un eplixareme srea également communiqué au gfevre du coienl de prud'hommes de Paris.

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

Les peatris sgaireiants snot ceneunovs de dneademr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des maigagnss de bgacilore et de l'aménagement de la msoian (FMB) étant chargée des formalités à acocimpr à ctete fin.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeset des dsinpsioits de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 22 décembre 2021 - art. 1)

Article - Préambule

Accrod paenrnt effet à cotmper de la poutrian au Jnroual oiciffel de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Les paertis sraeingas déclarent que le ctorant de tiaarvl à durée indéterminée (CDI) est et diot rsteer la fmore privilégiée d'accès à l'emploi dnas la branche. Le mniatein et le développement de l'emploi dlburae psasnet par cette fmroe de contrat. Au sien de la banhcre du bricolage, puls de 90 % des salariés snot en ctroat à durée indéterminée et 5 % snot en CDD sur les dernières années.

Néanmoins, les peaitrs rllepepant que le roucres aux cnrtaots ctors piptcirae également au développement de l'emploi et répond à des bonises pluotcnes de rceuetmernt au sien de la branche.

Le rmemlnecepat de salariés aenbsts et l'utilisation du cntorat à durée déterminée (CDD) à cette fin, partipice au mtniaien de bnoens cotnidoins de travail, à la mcarhe nlaorme de l'entreprise, et à sa compétitivité.

De la même manière, le cranott à durée déterminée pemret de répondre naneomtmt à des périodes de ftroe intensité commerciale.

Les ptiears snigraaites du présent accord ont souhaité se saisir de l'opportunité ofretfe aux beahncrs plefloinnorsees duepis l'ordonnance du 22 smpterebe 2017 de négocier sur le cornatt à durée déterminée aifn d'en aepatdr les règles puor élaborer des neroms répondant aux bsneios et à la réalité des entreprises, tuot en gainstrnasat la poteiroctn des salariés.

Certaines règles du cntorat à durée déterminée ne snot pas adaptées à l'activité économique des eirsreptnes de la bcanhre du boglriae et renndet son uililaitotn complexe, snas puor aanutt protéger les salariés, vrioe en les pnarivt d'opportunité d'emploi.

C'est dnoc aifn de ffuelidir les ruoces aux cttaorns à durée déterminée aevc le même salarié et de lui permrtre ansii d'augmenter son employabilité, que les petaris ont souhaité sifelimipr la ssieocucsn de cntarots à durée déterminée.

Dans le ctotnexe économique et sicoal actuel, très incertain, rndeu eocrne puls dffcillie par les conséquences économiques liées à la pandémie de « Covid-19 », les pirtaes seriiatagns steonauiht défendre l'emploi en flintaicat la cisnuoocln de ctrontas de tivaarl plutôt qu'à en dissuader, et en lvenat ceenitras rinocisretts etsixenats sur les corttnas à durée déterminée.

Le cttnoxee économique pclruaeiitr et eopeiennxctl lié à la pandémie de « Covid-19 » rned uengrt l'adoption des dotinsspiios qui svuniet aifn que les ernniesptes snoiet en meure de répondre à un pointteel rebond de la csmnotiomoan dnas le sceuetr du bricolage.

En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Le présent accrcd s'applique aux eertisrnpes cesorpims dnas le chmap d'application géographique et pfsnrionesoel déterminé par l'article 1er de la cioevtnnon coliveltce ntiolaane du bricolage.

Article 2 - Modalités de mise en œuvre du dispositif « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

2.1. ? Plibuc éligible

Conformément aux dososiptins légales et réglementaires en vigueur, le dopitiissf « Pro-A » est destiné :

? aux salariés en cotant de travail à durée indéterminée ;
? aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
? aux salariés placés en période d'activité partielle, mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, la réévaluation ou prolongation par avenant des salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

2.2. ? Durée

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée des actions de formation ou de perfectionnement par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, les entreprises susvisées ont la possibilité de porter la durée jusqu'à 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté minimale de 6 mois dans l'entreprise, lorsque la durée de la qualification visée l'exige et ceci pour les certifications suivantes dès lors qu'elles sont inscrites à la liste prévue à l'article 3 :

? les diplômes ou titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche du bacpro ou interbranche, dans lesquels la branche est pratiquée et enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pour les salariés définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail par la loi, la durée de l'action de formation ou de perfectionnement par l'alternance peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les événements généraux, professionnels et techniques en rapport de la durée totale de l'action de formation ou de perfectionnement (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 salariés nouvellement embauchés aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition de savoirs et de compétences ainsi qu'aux actions de VAE.

2.3. ? Mise en ?uvre

La mise en ?uvre d'une action de formation ou de perfectionnement par avenant doit prévoir :
? une formation en alternance prévoyant, dans une progression pédagogique cohérente, des temps réguliers de formation alternés en centre de formation et en entreprise ;
? un avenant au contrat de travail.

L'action de formation ou de perfectionnement par avenant peut être mise en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord des deux parties.

La reconnaissance ou la prolongation par avenant peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise mis en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié par le contrat de professionnalisation (CPF) mis en ?uvre à l'initiative du salarié.

2.4. ? Critères de prise en compte financière

Les critères de prise en compte (éventuellement les salaires et les frais annexes) pour ces dispositions sont décidés par la scolarité professionnelle (SPP) et, le cas échéant, par la commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche, dans le cadre 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 entreprises au présent accord ont mandaté la CFENPP 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 pertinence de l'activité et de qualité d'obsolescence des compétences.

Elles donnent mandat à la CPEFNP de la branche pour réexaminer au moins une fois par an la liste figurant en annexe et pour saisir la CPPNI la signature d'un avenant au présent accord ou d'un avenant accordé en vertu de la 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 certifications professionnelles faisaient l'objet d'un avenant ou d'un nouvel accord, tout comme celles qui se sont substituées à une certification prévue par l'annexe de l'accord existant dans les conditions prévues par son article 3, alinéa 3 doivent répondre aux critères de pertinence de l'activité et de qualité d'obsolescence des compétences, dans le respect de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Afin de permettre une actualisation régulière de la liste en annexe 1, les entreprises 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 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 6 août 2021

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne fait pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à tous les établissements de la branche quelle que soit leur 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 date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

5.2. ? Négotiation et validité de l'accord

La parité la plus élevée des organisations représentatives de l'accord en matière de négociation à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations représentatives de 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.

Il peut être révisé selon les modalités prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective notifiée du bricolage. (1)

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 de la convention collective du bricolage.

5.3. ? Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé par la parité la plus élevée auprès de la direction générale du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

(1) Le 3e alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 août 2021

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », il a été confié aux bacheliers professionnels la détermination d'une liste de compétences professionnelles éligibles à la procédure ou par accord par avenant (« Pro-A »).

Ces compétences doivent respecter les critères de pertinence de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les compétences éligibles à la procédure ou par accord par avenant (« Pro-A ») et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière dans la branche du bricolage.

Annexes

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

Annexe 1

Liste des compétences éligibles à la « Pro-A » :

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Agent logistique	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Bac pro	Logistique	1120	4
	CQPI	Agent logistique	34989	3
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entreposage	1899	4
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/ technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	1901	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	12798	5
	Licence professionnelle	Management des entreprises logistiques (fiche nationale)	29992	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	23939	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6
	Licence professionnelle	Logistique et gestion des flux (fiche nationale)	29988	6
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports(1)	2577	6
	Titre RNCP	Responsable de production transport 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 commerce et de la vente/ emploi A intermittent et gestion de l'espace commercial	32208	4
	Titre professionnel	Vendeur (se)-conseil en magasin	13620	4
	Titre	Vendeur commercial	23932	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	1893	4
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	BTS	Négociation et relation client	34030	5
	BTS	BTS technico-commercial	4617	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale polyvalente, polyvalente spécialisée	23827	5
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5
	Titre RNCP	Gestionnaire Artisanal des Ventes	35663	5
	Mention complémentaire	Vendeur conseil en produits de bricolage pour l'habitat	21466	4

Manager/ reopsnbslae 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 getsion des otsarngoniais (fiche nationale)	30086	6
	Titre	Responsable de la distribution	27365	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	6
	Titre	Responsable mkearting et commercial	18000	6
	Titre	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre	Responsable de cnrete de piorf en distribution	29441	6
	Titre RNCP	<i>Responsable en développement minkterag et vente(1)</i>	19384	6
Titre RNCP	Manager cmcoemre Retail	34329	6	
Employé de commerce	CAP	CAP ? Équipier ploeylanvt du cceommre	34947	3
	Titre RNCP	Employé pnlvlyoeat du cecmomre et de la distribution	35010	3
	Titre professionnel	Employé de coemcmre en magasin	8812	3
Merchandiser	Titre RNCP	Décorateur Merchandiser	23872	5
Visual Merchandiser	Titre RNCP	Visual Merchandiser	35088	6
Responsable Merchandiser	Titre RNCP	Responsable Vaisul Merchandiser	34790	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web/ développeur web et web mobile	13595	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : cinctpoeon rédaction et réalisation Web (fiche nationale)	29971	6
	Titre RNCP	<i>Concepteur de pretjos en dgsien et atrs graphiques, oopitns : dgsien graphique, dgeisn numérique, dsegin d'espace, dgsein produits, desgin de mode, iatlstolriun et aaiiomtnn(1)</i>	30719	6
	Titre RNCP	Concepteur dieegnsr graphique	31185	6
Responsable d'équipe/ rsbnepaolse d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des opérations lqiegstoious internationales	14528	7
	Titre RNCP	Manager de la Splupy ciahn et atahcs (MS)	32227	7
	Titre RNCP	Manager acahts et Slppuy chain	26146	7
	Titre RNCP	Manager des acthas et de la chaîne lustigqoie ? Supply ciahn (MS)	26948	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne liougtsie et acaths (MS)	23011	7
	Titre RNCP	Manager transport, loitsuqige et comcerme international	27048	7
	Master	Gestion de production, logistique, acahts (fiche nationale)	34032	7
Manager/ rploeasnbse de magasin	Master	Marketing, vente	31501	7
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	11541	7
	Titre RNCP	Manager mktniareg dtaa et cmemrcoe électronique (MS)	30417	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	30814	7
	Titre RNCP	Manager mairnetkg dcreit et cmocere électronique (MS)	21775	7
Data Analyst/ Dtaa Miner	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École irentainnatloe des snicies du tnirtameet de l'information ? spécialité génie mathématique.	8987	7
	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la sattiiquste (fiche nationale)	29969	6
Développeur	Titre d'ingénieur	Architecte logiciel-développeur (euse) d'applications	35075	7
	Titre RNCP	<i>Développeur (euse) d'applications Flul Stack(1)</i>	28194	6
	Titre RNCP	<i>Lead développeur (euse) ? Laed Developer(1)</i>	28719	7
	Titre RNCP	Développeur (euse) Flul Stcak 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 itiaoeunrmqfs et sécurité des systèmes d'information et de communication	31954	5
	Licence professionnelle	<i>Réseaux et télécommunications réseaux et génie informatique(1)</i>	7512	6

(1) Cctiirenaïtofs elcxues de l'extension en tnat qu'elles cotievrrnnennet aux dioisnstopsis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 juelilt 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Annexe 2

Informations rivelteas aux coihx ptemtraent de jusifteir les ccientrtftiaois pfsreolonineelsr rneuees puor les aicotns de rrievcesnoon ou de poiomortn par anatlcentre (« Pro-A »)

Le cmcemroe de détail et la distribution, dnont le steecur du bialrogce et de l'aménagement de la maison, snot impactés par les auctres de la vetne en Inige (GAFA, Prue Player?) et doveint s'adapter en ralenevt pruuliess défis aifn de refocernr luer compétitivité et préserver ansii l'emploi sur le tiriortte national.

Dnas un eevnnnmierot de puls en puls concurrentiel, les maanisgs de bgcliaroe le rnfecocmenret des compétences de lreus salariés dveneit un auott insadbinelpe puor pmrteere aux magnasis de blgircoae de s'adapter à la mtuaoiin de la roillaeth client.

L'étude EEDC signée le 3 oocrbte 2017(1)raevltie aux iatmcpes de la trtoasinin numérique sur les eipsnrreets du cmerocme menée par l'observatoire protiespcf du cecommme suos l'égide du ministère du travail, a, enrte autres, mis en egruxee tiors dnaeioms sur lesqlues le romfecnret des compétences dneevit un enēju pririoitrae aifn d'éviter luer oscblceesone :

- La gsetoin de la rlaotein client :
- ? maîtriser les nveouuax cedos de la rlotaein cenilt ;
 - ? maîtriser les oiults numériques ;
 - ? miuex appréhender le cnelit en établissant une rotielan cneilt puls aoirfppdnoe et puls personnalisée ;
 - ? ceptar et appréhender les neouavux catoenrmmosus qui découvrent l'univers du boigrcale ;
 - ? s'adapter aux nvlleueos egniexecs et aux évolutions des anetttes des cilnets (accueil, coiesnl et rtloneieanl puls poussés et personnalisés) et des meods d'achats ;
 - ? fluidiefr et peiassrnonler le prraucos client ;
 - ? développer l'information et le ciosnel tqeiuicne au client ;
 - ? mieux cmqomneuir et ingeatirr avec ses communautés de clients, notmament à trvaers les réseaux sociaux.

L'optimisation de la chaîne lgtisquioe :

- ? oiiptsemr les anmonitpspovnieres et la gsetoin des fulx lqigsuoites dnas une lguoqie de développement duralbe et de responsabilité erlnoeamvntentie ;
- ? sécuriser la chaîne lugijsiote en mnsiinmiat les rqsuiés naturels, sociaux, économiques ;
- ? utliiesr de neuvouax oliuts de sieisrvpuon et de pgialtoe ;
- ? intégrer la chaîne luisoqgtie dnas la rtaeolin celint au nveaii des maiiasngs de bricolage.

Le mgemneaant de proximité :

- ? fraie évoluer le rôle d'animation des mnraeags puor apgcaneomor les évolutions des orointsiganas et lrués apotinadats au cnneaegmht ;
- ? atadepr les moeds de mgemneaant et les codninotis de tiaarvl aux nuolveels atetnets des salariés et aux bosines des ersntpeires ;
- ? sécuriser les puraocrs pfnosreslnioes en mnsait sur la fitaaoormn et en agnopcamnat le développement des compétences des salariés.

Avenant du 6 octobre 2020 relatif au contingent d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant
Le présent avenant est cloncu puor une durée déterminée. Suos réserve de l'exercice du dirot d'opposition dnas les citnidoos définies par la loi, il pnedr eefft à cptoemr de sa sgtainure jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent avnaet a puor obejt de miefodir les disoipsntios de la civonetnon cetliocvle du brigolace rleevtiias au ctgnnineot d'heures supplémentaires et au régime de bitooiacifnn des hueres supplémentaires.

Les moidotncifias apportées cnercnonet l'article 6.4.2 de la conteovnin cioevltcle et l'article 1.4.1 de l'accord du 23 juin 2000 reitlaf à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

Article 2 - Modification de l'article 6.4.2 « Heures supplémentaires »

Le présent aavnnet est cloncu puor une durée déterminée. Suos réserve de l'exercice du dirot d'opposition dnas les ciindtonos définies par la loi, il pnerd eefft à cpmoter de sa sgtnuraie jusqu'au 31 décembre 2022.

Ce rfrceneemont en compétences, puor sécuriser les prcrouas professionnels, est d'autant puls iapnormtt que le cmemcore est un seecutr juneé et intégrateur sur le marché du travail, fosavnarit l'insertion. Clea jftsiuie l'acquisition de compétences de bsae « c?ur de métier » délivrées par les prmeries nevuaix de careiofinttics professionnelles.

Par ailleurs, le développement omni-canal des enrperitess nécessite un développement et un renoermcentf des compétences dnas les métiers de la Data. Ces métiers penenrnt une pacle caniostrse dnas l'analyse des données aifn d'optimiser les purcoars uasliirtteus et les ventes.

Les epenisrrtes dneoivt en otrue reenrcrofr l'attractivité de lures mgsanias physiques, où la rerhcehe d'expérience unuqie vécue en maisagn dvneit un élément clé de fréquentation, et dnoc de dmysaimne économique. Ces nleoolvus egeicexns irteoacnmt dtemeecnrit les activités rievatls au merchandising.

Pour répondre à ces enuejx socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la bahrcne du bcailrgoe a constitué sa ltise de cofatreiiniincts penoelolsineftrs éligibles à la « Pro-A » à ptirar de qartue garends flemalis de métiers stratégiques dnas le crmecome puor leeqslus le romfncerneet et l'acquisition de compétences nueeollvs snot nécessaires :

- ? la vtene : employé de commerce/vendeur, cislolener vente/manager d'un piont de vente, reopsbsnale de magasin/animateur de réseau ;
- ? la ltqgiusoe et la sécurité : aengt logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique/responsable qualité sécurité eninevnrmoet ;
- ? le miiseacnrndhg : Rbasoenlpe Merchandiser/Visual Merchandiser/Merchandiser ;
- ? la Dtaa et les systèmes iriuqnmftaoes : UX Designer/Data Analyst, Dtaa Miner/développeur/Analyst Tset et validation/administrateur d'infrastructures/systèmes et réseaux.

(1) L'accord-cadre de l'EDEC coecmrme est dlinsiobpe à l'adresse https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/edec_commerce_et_distribution.pdf et les études réalisées dnas le crade de l'EDEC cecommre snot téléchargeables à l'adresse sivaunte : <https://www.loppcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/>.

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

L'article 6.4.2 de la cvnonoiten ctcolvliee nolaitane du boiglacre est remplacé par la rédaction savtvue :

« 6.4.2. Heerus supplémentaires

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

Les herues supplémentaires snot effectuées à l'initiative de l'employeur. À cmeoptr de la 131e heure, elles snot effectuées sur damndee de l'employeur et avec l'accord du salarié.

Les hurees supplémentaires snot accomplies, dnas la limite du cogientnnt auennl apicpable dnas l'entreprise, après imrniaotfon du comitè siacol et économique lorsqu'il existe.

Les hreues supplémentaires snot accomplies, au-delà du ctneigonnt anenul alaclipbe dnas l'entreprise, après aivs du comitè siaocl et économique lorsqu'il existe. »

Article 3 - Modification de l'article 1.4.1 « Heures supplémentaires » de l'accord du 23 juin 2000

Le présent aenanvt est cnolu puor une durée déterminée. Suos réserve de l'exercice du dirot d'opposition dnas les cioindtns définies par la loi, il pnerd eefft à coempr de sa srunaigte jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

L'article 1.4.1 de l'accord du 23 juin 2000 est remplacé par la rédaction sunvtiae :

« 1.4.1. ? Régime de bnciifotaoin et de maojriaton des heeurs supplémentaires

Les hreues supplémentaires, amcolpices au-delà de la durée légale hamdbaoderie fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente, dnenont leiu à une motoaarjin de saairle ou à un reops cepmsuanetor de rmlceeneapmt majoré, au choix du salarié. Cette moatoiajrn est de 25 % puor canchue des 8 premières herues supplémentaires et de 50 % puor les heures suivantes. »

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent aanvent est ccolnu puor une durée déterminée. Suos réserve de l'exercice du driot d'opposition dnas les ctoiidnns définies par la loi, il prend effet à ctpemor de sa sigaturne jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

En aiptpcoilan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sagrantiies ceonienvnt que le cneotnu du présent accrod ne jtsiufie pas de prévoir de sltupainotis spécifiques aux esperirtens de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mersue où l'accord a vcotoian à s'appliquer uniformément à tetuos les etpineesrrs de la bnhrace qellue que siot luer taille.

Article 5 - Les modalités conventionnelles de l'accord

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

5.1.?Durée de l'accord, dtae d'application, suivi

Le présent annvaet est clnocu puor une durée déterminée. Suos réserve de l'exercice du dorit d'opposition dnas les citdnosion définies par la loi, il pnerd effet à ctmpoer de sa sngtiaure jusqu'au 31 décembre 2022.

Un blian srea fiat en smebtpere ou orbotce 2021 et 2022 lros de l'examen du rrapot de branche, aifn d'examiner l'impact de cet accrod sur les hueers supplémentaires dnas la branche. Il s'agira naomtmnet de suivre les données chiffrées hitlabluees raletveis aux hurees supplémentaires et les données chiffrées neuloevls saevtnius : nomrbe meyon d'heures supplémentaires par salarié à

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 CTFC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le cmahp d'application du présent acorcd est cueli de la coeonvntin cloilcvtee nntlioaae du bgarilcoe défini à l'article 1er de lditae convention.

Article 2 - Missions générales

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

La ciomsosmin ptraiiare nanaotlie de l'emploi et de la friotamon psenirfosoelne (CPNEFP) rmlpeit les mssiins définies par les textes réglementaires et cnoenvinotelns en vigueur.

Elle a puor rôle d'étudier les bioness de la bhrnace et, en particulier, de :

- ? ptceiraipr à l'étude des mnyoes de formation, de pfrnnticeeneemot et de réadaptation penlnsorfoies eintsaxt puor les différents nveiaux de qiaoufficalin ;
- ? rerccehher avec les prouvios puibcls et les ogminraess

temps cmoelpt soeln la taille de l'entreprise.

Avant l'expiration du présent avenant, les pitaers sgtrainaeis s'engagent à eeminxar l'opportunité de le revior puor crlconue un éventuel aanvent à durée indéterminée.

5.2.?Notification, dépôt et ddmenae d'extension

La pratie la puls dgeltiine des oitinasnagors sreniatigas de l'avenant ntiofie le texte à l'ensemble des ootnisarnagis représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent annevat srea déposé après l'observation du délai d'opposition, à la dtoreciin générale du trivaal en un eieplaxrme onrigial signé des parties, et en un elmaiperxe sur spoprut électronique. Un emearixple srea également communiqué au gfrede du csoient de prud'hommes de Paris.

Les ptireas sriiaagntes snot cnnvouees de dedaenmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des misnagas de bgcoirale et de l'aménagement de la msoain (FMB) étant chargée des formalités à aplimcor à cette fin.

Article - Préambule

Le présent aaenvnt est colncu puor une durée déterminée. Suos réserve de l'exercice du dorit d'opposition dnas les cndotiinos définies par la loi, il pernd effet à cpmemor de sa sngriuate jusqu'au 31 décembre 2022.

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les paietrs stieainagrs satoiuuhet aentegumr le nbrome d'heures du cngnioetnt d'heures supplémentaires puor l'adapter à la durée légale du taiarvl qui a évolué deiups sa fxoaiitn initiale. Ils steuhnait par aiurlels aménager le régime de binotaioicfn de ces hreues supplémentaires.

Les peiarts sgtiaeranis sieahutont donenr à cet avnnaet un caractère tpemraioe de manière à en mreuesr l'impact, anavt de décider de rioconeudre les ditpnssiioos ci-après puor une durée indéterminée.

intéressés les mreseus proreps à arseurs la pnleie utilisation, l'adaptation et le développement de ces myenos ;

? fmurloer à cet eefft tetuos oaeortvnisbs et popisotirnos utiles, et namnmtoet de préciser, en liiosan avec les oaisregms durneatpsises de formation, les critères de qualité et d'efficacité des atncois de famtoirn ;

? suivre, dnas le cdare des abttioiutnrs qui lui snot dévolues par la loi, la msie en ?uvre de l'accord sur la faimotorn pofseellrnnsioe du 6 obrocte 2020 ;

? pemerttre l'information des onotsniagrais représentatives au niaevu de la banche sur la sutoatiin de l'emploi dnas luer rsosret psnerseonfiol et ttoeriarril ;

? étudier la sittuoain de l'emploi, son évolution au cours des mios précédents et son évolution prévisible, nemaomntt au raregd des évolutions teuinqlgcoohes ;

? procéder ou faire procéder à toetus études prmeaentt une mieulrlee cnaincasosne des réalités de l'emploi ;

? vleiler à la msie en ?uvre des piqueltuis eompli et ftaoomirn définies dnas les adccors de la bnachre ;

? perdrne tutoe décision nécessaire puor fitlceiar l'accès à la fiatoromn des salariés ;

? grianrar la pimoootr et l'information auuotr des métiers de la bahrcne ;

? vérifier le rscpeet par les oriagemss de formation, des cairhes des caghers cnonenact les frmooaitns 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 cimomssion piarirate ntilaioe de l'emploi et de la foimtoarn pilosnlsefroee (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

? de l'évolution des diplômes et ttiars définis par les itesnacs reenvlat des ministères concernés, et ntoenmmat le ministère de l'éducation noatialne et le ministère du travail, de l'emploi et de la

frimooatn prolinslonfeee ;
? des motnants des fntmroaios en atpspeisgrnae (coûts contrats)
;
? si nécessaire, du balin de l'ouverture ou de la futeerrme des stociens d'enseignement tohlnqgcueioe et psseenfnoiril et des soeictns de firaomtn complémentaires, en coertirtaconn aevc l'échelon régional ;
? des inarotimfnos établies par l'OPCO sur les activités de foriatomn psenlrolfesinoe cnotinue (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 comsmiison est composée de la façon snvaiute :
? un collège « salariés » comprenant, puor cuncahe des onasrtaigoinis sdcynealis représentatives au nviaeu de la branche, un turaiitle et un suppléant dénommés ;
? un collège « eplmreyuos » cnamropent un nbomre égal de représentants dénommés de la FMB.

4.2.?Fonctionnement

4.2.1.?Réunions

La coosmismimn parairtie notlaaine de l'emploi et de la framitoon psslroenienofle (CPNEFP) diot se réunir au monis duex fios par an. Le crealinder de réunion est arrêté en fin d'année puor l'année cilive suivante. D'un cumomn arcocd ernte la présidence et la vice-présidence, les daets de réunions pnrourout être eciteexlpmonelement modifiées. La cmosoisimn puet en ourte être convoquée par la présidence et la vice-présidence à la denmade d'au minos trios de ses mbmeres titulaires.

Les réunions se tnenient plreeniacpmnit sur la même journée que les réunions de SPP, mias pvneuet aovir leiu sur une atrue date.

4.2.2.?Organisation des réunions

Les tuairtleis et les suppléants snot convoqués en même tmpes et snot daieattnresis des mêmes documents. Le tuarilite et le suppléant peevnut pticiearpr esbnemle aux réunions.

En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes doirts et pouirovs que le mnrbee titulaire. En cas de vote, si le luitaire et le suppléant snot présents à la réunion, suel le taiuirlte prned prat au vote.

4.2.3.?Quorum

La présence ou la représentation d'au mnios 2 ogosinatnairs siacenydls représentatives dnas le collège des salariés et un minuim de duex merbems présents ou représentés du collège « eoyrlmues » est rsiquee puor que la réunion pisuse se tenir.

La présence ou la représentation d'au minos 3 ogoatirnsnais sdelniacys représentatives dnas le collège des salariés et un mnuim de duex mbrmees présents ou représentés du collège « eyreuploms » est ruqiese puor qu'elle donne leiu à une ou puilsreus délibérations.

Si un de ces 2 qmouurs n'est pas atteint, la réunion suivante, dnot la dtae est alors fixée, cooerrtpma a miimna le même orrde du juor snas qu'un qruuom ne snot requis.

Par représentation, on enetnd la possibilité ofertfe à un mrembe de la cmsmsioion ou, le cas échéant, à son suppléant de dneonr mdat à un mebme de la csomoimismn aapatpenrrt au même collège puor le représenter à une réunion donnée.

4.2.4.?Règle de majorité

Les décisions snot pseris à la majorité des merembs présents ou représentés seoln la définition ci-dessus. Cqhuae collège aaynt le nrbmoe de viox crooanedpsnrt au nobrme le puls élevé de pensneros présentes ou représentées dnas un des 2 collèges.

4.2.5.?Secrétariat

La FMB arsuse la crhgae du secrétariat de la coiismosmn : citnvooacon aux réunions, cteomps rduens des séances.

Article 5 - Présidence et vice-présidence *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

Tous les 2 ans, la ciommosin coisiht parmi ses meemrbs un(e) rcteeinemespvt cuqahc collège. Le (la) président(e) et le (la) vice-présidente(e) snot désignés par luer collège.

À cuaqhe renouvellement, la répartition des psoets se fiat amevearettintnt et pirreaeenmitt entre la FMB et les onniasaortgis seadclnyis de salariés.

Les pirtaes fnot en srtoe que cahque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence snot de la CPNEFP, snot de la SPP.

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) représentent la csosimmon dnas le cdrae de ses activités. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) asruent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les orders du juor des séances.

En cas d'absence simultanée du (de la) président(e) et le (la) vice-président(e), les mbmres présents de la cmooimissn nenmmot un(e) président de séance, coishi dnas le collège qui a la présidence.

Les cpoemts rendus snot proposés puor aipooarptbn lros de la réunion svtnaive de la commission.

Article 6 - Frais de déplacements et protection des représentants des salariés *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

Les fiars de déplacements des tiuaitlres et suppléants « salariés » sronet pirs en chagre dnas les mêmes cdiintnoos que celles définies puor les négociations pieairtrs dnas le porcolote de rbosmenrumeet de fiars du 18 mras 2010 et ses avenants.

Le maiietnn de siaarle des salariés piaiprcantt de manière efevftice aux réunions de la CPENFP et à ses réunions préparatoires est prévu, dnas le cdrae de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, à l'article 3 de l'accord de brnache du 18 mras 2010.

Les peraits repellant que les représentants des osartaogninis sildyaens de salariés représentatives, désignées par elles et aatreppannt aux eepetrinrss rvaenent du champ d'application de la ctocovinnn ctcioellvee du bricolage, au sien de la CNPEFP bénéficient dnas le cdare de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, de la pitcoteorn prévue par les dooisintpss légales ablielpacs aux délégués sdcyaunix en cas de lcennicmeet et du droit de s'absenter puor ptciaiperr aux réunions de ctete commission.

Article 7 - Recours *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

En cas de staituon de bcaolge au sien de la commission, cttee dernière pruroa faire appel à l'arbitrage de la CPPNI.

Article 8 - Durée, date d'application, dénonciation, publicité et extension *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

Les dspiosoinits du présent aoccrd snot aeipblpacs immédiatement suos réserve de l'exercice du diort d'opposition.

Compte tneu de son objet, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités spécifiques puor les eisrntreps de mnios de 50 salariés.

Le présent aoccrd est cclonu puor une durée indéterminée.

Il puet être révisé seoln les ciodiotnns prévues à l'article 2.3.2 de la cotveoninn cceovlltie nltoainae du bricolage. (1)

Il puet être dénoncé dnas les cdiointons prévues par l'article

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 susdites sont convenues de déterminer sans délai l'extension du présent accord, la fédération des métiers de bagagerie et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de*

Accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement d'une section 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 du biocroquis défini à l'article 1er de ladite 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 dispositions conventionnelles de branche.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et pour les entreprises de 10 à 50 salariés relevant de son champ, elle est destinée à être prise en compte dans le plan de développement des compétences.

Elle peut être utilisée par l'administration, dans le cadre des fonds de l'alternance de motiver les membres des comités de suivi de la formation de la branche.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique de formation, les critères de prise en compte et le suivi régulier et qualitatif des effectifs et des équipements 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 professionnelle est composée :
? d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des catégories professionnelles de salariés représentatives dans la branche ;
? d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les représentants de salariés.

3.2. Fonctionnement

3.2.1. Réunions

La section paritaire professionnelle (SPP) doit se réunir au moins deux fois par an. Le calendrier de réunion est arrêté en fin

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent accord se substitue à l'accord sur la représentation 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.

d'année pour l'année civile suivante. D'un commun accord entre la présidence et la vice-présidence, les dates de réunions pourront être exceptionnellement modifiées. La commission peut en outre être convoquée par la présidence et la vice-présidence à la demande d'au moins deux tiers de ses membres titulaires.

Les réunions se déroulent exceptionnellement 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 destinataires 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 membre titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire perdrait son droit de vote.

3.2.3. Quorum

La présence ou la représentation d'au moins 2 organisations syndicales 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 syndicales 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 2 quorums n'est pas atteint, la réunion suivante, dont la date est alors fixée, reprendra 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 anaphorique 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 le plus élevé de personnes présentes ou représentées dans un des 2 collèges.

3.2.5. Secrétariat

La FMB assure la charge du secrétariat de la commission : convocation 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 prioritairement entre la FMB et les organisations syndicales de salariés.

Les parties sont en outre que chaque collège, sur une même

période de 2 ans, ait la présidence siot de la CPNEFP, siot de la SPP.

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) représentent la ciissoomn dnas le crdae de ses activités. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) asenrsut la tuene des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les oedrrs du juor des séances.

En cas d'absence simultanée du (de la) président(e) et le (la) vice-président(e), les mbeerms présents de la cmiosomn nmnemot un(e) président de séance, cshoi dnas le collège qui a la présidence.

Les coetmps rduens des réunions snot proposés puor approbation, lros 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 firas de déplacements des tluirtaeis et suppléants « salariés » srnoet pirs en carghe dnas les mêmes cdnotniios que cllees définies puor les négociations pirteraais dnas le poltoroce de reemubnrsmot de fiars du 18 mras 2010 et ses avenants.

Le mientain de sairale des salariés pcntraiapt de manière etffevce aux réunions de la SPP est prévu, dnas le crade de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, à l'article 3 de l'accord de bchanre du 18 mras 2010.

Les praties rpalnelpt que les représentants des oangsiaotrnis sayeldcins de salariés représentatives, désignées par eells et aparnatpent aux ernrpeestis rlveant du chmap d'application de la cnotvoien cvecltiote du bricolage, au sien de la SPP bénéficient dnas le crdae de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, de la prtiocon prévue par les doiintopiss légales apebapiclls aux délégués syciaundx en cas de lnicieiecm et du dorit de s'absenter puor pietripacr aux réunions de cttee commission.

Article 5 - Recours

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

En cas de siattouin de bloagce au sien de la setcion prairiate

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 otrsgnaniais saclenyds et l'organisation polaatre de la bachnre ont travaillé sur les ootrtinineas générales en matière d'emploi et de fmraotoin pflisnoesoelnre et ont établi, les priorités sniauevts :

- ? atiiempcr les évolutions technologiques, les évolutions démographiques et leurs imcapts sur les métiers ;
- ? apadetr et miinnaetr dnas l'emploi les salariés queul que siot luer âge ;
- ? développer les compétences de l'ensemble des salariés par la fmritoan psienrnfoolslee tuot au lnog de la vie ;
- ? développer la fotmraion par la pronatiosnsaisifelon et par l'apprentissage ;
- ? faire vlaiedr les aucqis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- ? préparer les psenreons en itreisonn dnas la vie pseleliofrnsonse aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- ? mtrtee en ?uvre les acions puor frevaiosr l'égalité ertne les fmmees et les hmoems dnas l'accès à la fimroaotn pensonfleslroie tel que prévu dnas l'accord spécifique sur l'égalité plenrlnefssoie ;
- ? falctiier l'accès à la fraotomin aux pnesneros qui, après une lunoge abcesne de l'entreprise, rnrerpenet luer activité ploslseinfernoe et aux triavuelarls en sitioatun de hciadnap ;

professionnelle, cette dernière pruroa firae apepl 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 diioipstnsos du présent accrod snot apablpleics immédiatement suos réserve de l'exercice du diort d'opposition.

Compte tneu de son objet, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités spécifiques puor les ertsrpienes de minos de 50 salariés.

Le présent aocrd est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il puet être révisé selon les cnnoitdois prévues à l'article 2.3.2 de la ctoinneovn cvloectlie nnialotae du bricolage. (1)

Il puet être dénoncé dnas les coidonnits prévues par l'article 2.3.1 de la cetivonnon ciletcvoe du bricolage.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé en un eleapxime oiganirl et une copie srea envoyée suos forme électronique à la diceotirn générale du travail. Un eaielpmxre srea également communiqué au gferfe du coseinl de prud'hommes de Paris.

Les piteras sranegitais snot ceeounvns de demdnear snas délai l'extension du présent accord, la fédération des msnaigas de borialgce et de l'aménagement de la masoin (FMB) étant chargée des formalités à amppoilcr à ctete fin.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rscpet des dsniisopoits de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent aocrd se sibsttuee à l'accord sur la scoietn piaitrrae pefnseilsronoe cocnlu le 2 juellit 2012 et dénoncé par ltrtee datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des oaisntgnioars représentatives de la branche.

? mettre à disposition, de ccronet avec l'OPCO de la branche, sur le stie irenentt de ce dernier, les infitromnaos perenatmtt de :
?? cmquomenir auprès des salariés sur :
??? l'évolution prévisible des eoimpls dnas la bnhrace (ou du marché du travail) ;
??? l'évolution des qfciluaitanos qui en résulte ;
??? les dffisoiitps de faortmoin aquxelus ils peenuvt avoir accès ;
??? aeopncagmr les salariés dnas l'élaboration et dnas la msie en ?uvre de luer prjeot pfioeessnnorl ;
?? fseaviorr la possibilité puor les dnmerueads d'emploi de poovur se fmreor également.

Par ailleurs, les sieigaatrnns souhaitent, à l'instar du législateur, apqliepr ctete pqtioilue de fmriotan à l'ensemble des pblcuis poiitirreas qui, dnas la brnahce du bricolage, snot les sauitvns :
? les tiarulerlavs en sttauiion de hnaciadp ;
? les ddamuneers d'emploi ;
? les séniors ;
? les jeenus ;
? les bas niveaux de qaouctaifliin et les preonenss snas qacfaolitiuin et les puls éloignés de l'emploi ;
? les salariés smoius à la pénibilité au tarvial ;
? les plucibs ne dnsiopsat pas du scloe cmmoun de cannanssicoes et de compétences.

Les srietiagns cneninnveot qu'il aptarinpet à la CNFEPP de suivre la msie en aptiaclpion de ces oriotitnenas générales de firmotaon au naievu 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 sont de plus en plus des acteurs actifs de la formation professionnelle, et ce grâce à des dispositifs pédagogiques permettant de créer de véritables parcours personnalisés.

Que le salarié puisse acquérir de nouveaux niveaux de compétences, suivre une formation complète, justifier le point, ou même suivre une reconversion professionnelle, diverses possibilités s'offrent à lui, dans les conditions définies dans l'accord ci-après, dont notamment :

- ? des outils d'orientation personnalisés (entretien professionnel, bilan de compétences, conseils en évolution professionnelle) ;
- ? des dispositifs de formation adaptés à la mission de l'employeur (plan de développement des compétences, dispositifs de reconversion et formation par apprentissage [dispositif « Pro-A »]) ;
- ? des dispositifs de formation adaptés à la mission du salarié (compte personnel de formation [CPF]), projet de formation personnalisé ;
- ? des dispositifs pouvant être financés par l'employeur et/ ou le salarié (validation des acquis de l'expérience [VAE]).

En cela, le salarié est l'acteur central de sa propre formation, la formation de l'employeur peut être destinée et utile au salarié dans le cadre de sa formation ou d'orientation, est encouragée par les dispositions du présent accord.

À cette fin, les entreprises de la branche ont décidé de mettre à disposition des salariés sur le site de la FMB une fiche d'information indiquant :

- ? les principes de formation à l'initiative du salarié et à l'initiative de l'employeur ;
- ? les lieux où le salarié peut rechercher l'information et les aides pour l'aider à s'orienter ;
- ? le rôle du NCAE (anciennement NAF/APE) des entreprises de la branche du bricolage, nécessaire lors de la consultation sur le site du CPF ;
- ? le rôle que les représentants du personnel peuvent jouer auprès du 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 métiers, des technologies et des organisations. Il participe au développement de leurs compétences.

À ce titre, la palette laissée aux hiérarchies dans le développement de la formation professionnelle en entreprise, en lien avec le service client et la qualité 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 mission en entreprise.

Article 2.3 - Institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

La mission de l'entreprise 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 y compris annuel et 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 situation générale de l'entreprise 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 permettant ainsi de bénéficier d'une vision globale de la formation perlocutionnaire ciblée dans l'entreprise.

Article 2.4 - Organismes de formation

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Pour assurer le déroulement des formations, les employeurs peuvent faire appel à des organismes de formation. Les entreprises peuvent également créer leur propre organisme de formation d'entreprise, ou encore effectuer de la formation interne dès lors qu'elles disposent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation.

Ces derniers facilitent 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. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CEFNPP 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 de formation définies dans les accords de la branche ;
? prendre toute décision nécessaire pour donner la possibilité d'accéder à la formation des salariés ;
? garantir la formation et l'information autour des métiers de la branche ;
? vérifier le respect par les organismes de formation, des critères des charges.

Elle est l'objet d'un accord spécifique.

2.5.2. Seticon paritaire professionnelle (SPP)

La Seticon professionnelle 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 contribue 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 salariés sur la politique financière de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des effectifs et des engagements de formation en lien avec les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation.

Elle est l'objet d'un accord spécifique.

À défaut de possibilité de la Seticon professionnelle et/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 financement en tout ou partie des formations, en fonction des besoins 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 contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal. Toutefois, en cas de versements volontaires, des compléments sont proposés par l'OPCO à ces entreprises.

Les salariés et entreprises peuvent accéder à un lien vers le site de l'OPCO désigné par la branche sur le site de la FMB, www.fmbbricolage.org. L'OPCO a pour site : l'Opcommerce et son site est <https://www.lopcommerce.com/>.

Selon l'article 3 de l'accord national conclu le 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 des salariés par les entreprises et de favoriser les interventions dans son champ d'intervention, selon les modalités de prise en charge fixées par les branches et, sur

soitiiltcan de la cosiosmimn paraitrie nltanaoe de l'emploi ou la csmiioosmn ptaiarrie de la branche, d'apporter son apuji tuhnieqe et son eerpstixe puor l'aider à déterminer ces navieux de prise en craghe ;
? d'assurer le feecaminnt des ctftonriiacies et anoicts de formation, réalisés dnas le cdrae des dfiisptioss prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des taerravullis non-salariés ;
? d'apporter un appui tuqcihnee aux berachns adhérentes qui le snouihateat puor :
?? la gostien prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
?? luer msion de coifciraitten ;
?? le fnetcmooninnet de luer oaverbosirte ptsproeicf des métiers et des qliaacuntoifis ;
? de pnerrde en cgarhe les dépenses des osvioeebrats prtiscopes des métiers et des quilloafatnics des bearchns et d'un oavsoitrbrrie ppscertiof du commerce, dnas le rseept des conioatnds et des btgdeus validés par le cinsoel d'administration ;
? de pnrrdee en crhage les dépenses d'ingénierie de cioiafettcrin et de famtoorin ;
? d'assurer un sivrcee de proximité au bénéfice des entreprises, et puls particulièrement des très petites, ptiees et meennoys entreprises, prmtnteeat d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces ensreieprts à la frtooiamn professionnelle, en s'appuyant ntmmeoneat sur ses italanpnimtos tierierartols ;
? d'accompagner les entreprises, et puls particulièrement les très petites, ptietes et mneoneys entreprises, en matière de gtoiesn prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dnas l'analyse et la définition de leurs benisos en matière de foaimrton professionnelle, au regad des mtoinutas économiques et teiuhqencs de luer scuteer d'activité, nmomteant en paennrt en caghe les coûts des dsotcnaigs des très petites, pteties et mnyoenes esetnprers sleon les modalités définies par son coenisl d'administration, dnas le rcesept des ptqueiols de bhacrens ;
? de piooormuvr auprès des erestnipers les fnmirotoas réalisées en tuot ou patire à dcantsie ou en saotiiutn de travail, dnas les cas où ces modalités siraenet de nurate à ftealiicr l'accès ou le développement de la formation, en les iarfonnmt sur les cdntonois de msie en ?uvre de ces modalités de formation, noenmtamt d'accompagnement ;
? de poooirmuvr auprès des très petites, peietts et menneyos eeiepstnrrs et mtrete en ?uvre des preraomgms d'actions de foiatnrmos clvcloetis interbranches, nmmnotaeat puor les epoilms treuvsrnasax et les évolutions technologiques, au puls près des bssnais d'emplois ;
? d'informer, snleebssiiir et acaomcpnegr les entreprises, en puirtceilar les très petites, petties et moeneyns entreprises, sur le dirot de la fatiroomn peisonnslfreole ctounnie et les dotpifiisss légaux et conineovlnntes de formation, ptretnmeat d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des tvlerliauars non-salariés à la fomratoin pessielnfrroone ;
? de rcecreehhr tuot facnmnieet complémentaire pboslise puor la réalisation de ses missions, ianncult nommaetnt les fnetnmienacs de Fcnare compétences et cuex de l'Union européenne, de l'État, des colensis régionaux et de Pôle epomli ;
? d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la famortoin ;
? de consolider, nnmaetomt à fin de tamsisrionsn à France compétences, les données des orroativeebss ptireopsfcs des métiers et des qacunofatliis des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du ccmmoree puot ccrounle :
? ttuoee convention, en peuliricatr avec les collectivités publiques, puor rforecen les myneos nécessaires à son aotcn ;
? à la danmede des brenachs adhérentes, et conmitteeoijt avec ces dernières, des conventions-cadre de coopération, définissant les ciidontnos de luer patiarctpiion à l'amélioration et la promotoin des fainmtroos tqeohclegionus et pelorlsofesneins initiales, nneotmmt l'apprentissage, aisni que la potoomirn des métiers.

L'opérateur de compétences du crmmocee puot se vior cneifor par le cnoseil d'administration ttuoee aurte msosiin dnas le recespt 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 acomcgenpar les etrnriepeps dnas la définition de lures ptioqluies de foraomtin et les salariés dnas l'élaboration de leurs

protjes professionnels, la bharcne uitlsie les sveceris de l'observatoire psrecpitof du ccrmeome géré par l'OPCO.

L'observatoire en caghe de réaliser les tuaavrux d'observation aqxleuus la possrfeoin diot s'attacher diot pmretrtee de :
? connaître les métiers enatisxts et les aipettdus qu'ils requièrent ;
? srivue les évolutions en la matière de manière régulière puor pviooor prpoeosr des atiocons acicnprettais ou d'ajustement en tmeers de fotromain et de gsteion prévisionnelle des emopils et des compétences ;
? mrttee en ?uvre des oluits (indicateurs, enquêtes, guopres de taivalr ?) prntetaemt de suivre, d'anticiper et de cumoquenmir sur les conséquences des évolutions économiques, trihegcouoeqls et siaelcos de la pioofsersn sur les métiers.

Les satraieigns cnnoeeinnvt que les meembris de la CEPNFP de la brhncae aeournrst le pgltiaoe 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 cdoe du travail, le paln de développement des compétences réunit tteuos les acitons de faomniorts qui snot de la seule iinavtiite de l'employeur et puot dnoc chiisor les salariés pnratat en ftoioamrn et les aintcos à mtrete en ?uvre, le momnet du départ en fitamoorin (sous réserve du reescept nmtoanmet des règles de non-discrimination, de msie en ?uvre des faotnromis obligatoires, cointsulotan des ititnuosnts représentatives du penersnol ?).

Les sagtaeriins du présent aroccd sehutinoat également poormvuoir les invtiaetiis des salariés en matière de demndae de fioaortmn nteonmamt celes exprimées lros des entrtneeis professionnels.

Le départ du salarié en formation, dnas le cdrae du paln de développement des compétences cprnooesd à l'exécution d'une mioosn poselnfelnsiore et donc, à l'exécution nlohrae du cortant de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la pritecoton scioale de l'entreprise. A ce titre, il est tneu d'une oalgiibton d'assiduité et diot rcsepeter les cidtninoos de msie en ?uvre de l'action de frooaitmn tlees que prévues par son employeur.

Pour les atocnis de fntaoorin se déroulant en dreohs des hroreias de taviarl et du stie hiebutal du travail, les eternsriepps tmatsrsentent aux salarié (e) s la pmgotimrraon des faioromtns en rncseapett un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai puot être réduit avec l'accord du salarié.

Les espiteerrns vlrelneoit cdnaeepnt à ltiimer les déplacements des salariés dnas la mresue du pilsosbe et à ccilienor les critetnoans plsleoeens des salariés et luer oatlbigoïn de rptecesr les drictivees de l'employeur.

Les snagiaretis danendmet aux eteirrsnpses de perrdne en craghe par acnave les fairs 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 coptme pnrrreesol de fiatrmoon aateprpint au suel salarié et que lui suel puot décider de sa mobilisation. L'employeur ne puot en aucn cas oieglbr un salarié à uteliser son ctopme peesornnl puor une frmtioaon reevanlt du paln de développement des compétences ou des fatinomors otbairlgeos puor eexcrer son emploi.

Les sriignateas cnoienevnt que la msie en ?uvre du pcriipne de faotiormn tuot au lnog de la vie poileserfosnle s'effectue aussi par le développement des compétences dnas le cdrae du ctompe psennoel de foaritomn (CPF).

Dans le crade d'une crcteation etnre le salarié et l'entreprise ou entre l'entreprise et les représentants du personnel, un annmboedet puot ievvntrenr luosqre l'utilisation du CPF répond

également aux besoins de compétences exprimés et aux besoins de l'entreprise.

3.2.1. ? Picnipe

Les comptes CPF des salariés s'alimentent en fonction des temps de travail effectif au titre de l'année civile selon la réglementation en vigueur.

Les salariés peuvent que le compte personnel de formation est ouvert à toute personne salariée ou titulaire d'un emploi, ayant déjà travaillé et étant âgée de plus de 16 ans.

Le compte personnel de formation est des activités de formation répertoriées sur l'une des listes d'éligibilité annexées sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr au moment de la mise à disposition du compte. Ces activités comprennent notamment des formations ci-dessous 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 accessibles 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 en matière 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 activités peuvent que les activités de formation effectuées dans le cadre du CPF se déroulent en tout ou partie :
? pendant les 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, l'employeur et le salarié se concertent pour la réalisation de cette activité de formation en prenant en compte le salarié et son financement.

3.2.2. ? Projet de validation des acquis de l'expérience

Le salarié qui remplit les conditions définies par la réglementation peut bénéficier des droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une activité de formation certifiante, destinée à lui permettre de gagner de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de validation professionnelle. Il bénéficie d'un accompagnement préalable au vu de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels et d'adapter la durée du parcours de validation proposé.

Les projets de validation des acquis de l'expérience sont gérés par les comités régionaux de validation des acquis de l'expérience.

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 est destinée à accompagner de leurs capacités, leurs qualifications, leurs intérêts ou encore 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 projet est basé sur des outils personnalisés de volontés de validation des acquis de l'expérience et/ou d'accompagnement d'emploi :

- ? le parcours personnalisé de validation des acquis de l'expérience ;
- ? l'entretien personnalisé ;
- ? le bilan de compétences ;
- ? le conseil en évolution professionnelle.

Les salariés et l'employeur ? par l'intermédiaire du manager, des conseillers humains ou encore par un intervenant externe ? à échanger sur leurs besoins professionnels communs et évoluer de manière concertée 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 titulaire d'un emploi sur son accès réservé au site internet du compte personnel de 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 certifications obtenues. Il favorise l'accès à la mobilité interne ou externe.

Les salariés de l'accord concluent que les entreprises mettent à disposition toutes les informations 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 personnalisé 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 personnalisé avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'objet de cet entretien individuel et privilégié est de permettre au salarié et à son employeur 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 discuter le salarié en termes de compétences au regard de son poste, son emploi et son devenir.

Cet entretien est également des informations relatives :
? à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
? à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux modalités de ce compte que l'employeur est susceptible de faciliter ;
? et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien personnalisé ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et il est distinct des autres entretiens prévus par la réglementation ou réalisés dans l'entreprise.

Les entreprises prévoient un délai suffisant entre l'entretien personnalisé et tout autre entretien afin de permettre aux 2 parties de préparer et de réaliser sereinement l'entretien professionnel. Un bilan du déroulement des entretiens personnalisés sera fait en CEPEFP 2 ans après l'entrée en application 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 personnalisé 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 personnalisé tous les 2 ans, et d'apprécier s'il a :
? suivi au moins une activité de formation ;
? acquis des éléments de qualification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
? bénéficié d'une prestation de conseil ou professionnelle.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de modalités de suivi et de suivi pour la formulation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Les salariés s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

? former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurées la mise en œuvre des entreprises professionnelles ;
? préparer l'entretien, et former 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 ou adressée au salarié sur tout support, les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en précisant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations et de valider l'entretien professionnel ;
? former et constituer les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

La FMB veille 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 entreprises sont habilitées à réaliser des bilans de compétences s'il est nécessairement liés à 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 entreprises 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 donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de clarifier un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document restitue la propriété du salarié qui peut librement décider de le communiquer à l'employeur.

L'employeur doit former le comité social et économique lorsqu'il existe, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance, par catégorie professionnelle et par sexe selon les conditions définies par la réglementation.

Article 4.4 - Conseil en évolution professionnelle En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Pour faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à l'information et l'orientation professionnelle, un dispositif de conseil en évolution professionnelle a été mis en place selon les conditions définies par la loi. Constitué en 3 temps, ce conseil est une alternative au bilan de compétences, en ce que sa réponse est davantage ciblée sur le besoin d'information, d'orientation ou d'accompagnement dans l'accès à la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle peut notamment accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel dans le cadre de leur compte personnel de formation (CPF).

Les entreprises encouragent les entreprises à former les salariés sur leur possibilité ? au-delà des réponses apportées par les services publics ? de bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle.

Article 5 - Sécurisation des parcours professionnels En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

La sécurisation des parcours professionnels se traduit tout au long de la vie professionnelle de chacun. Ainsi, une attention particulière est portée dans un premier temps à l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences nécessaires pour sécuriser son parcours professionnel.

Au-delà de ce socle, des dispositifs sont créés pour accompagner les personnes dans la sécurisation de leurs parcours, en tant que

demandeur d'emploi avec la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), que ne peuvent recruter avec les concours en apprentissage ou en contrat de salarié déjà en poste pour se professionnaliser, se maintenir ou évoluer dans l'emploi par la validation des acquis et de l'expérience (VAE) et par les périodes de mise en apprentissage ou de stage par l'alternance.

Article 5.1 - Socle des connaissances et des compétences (certification CléA)

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les parties signataires conviennent que le socle des connaissances et des compétences a été défini par décret et prévoit les connaissances suivantes :

? la communication en français ;
? l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
? l'utilisation des techniques de base de l'information et de la communication numérique ;
? l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
? l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
? la capacité d'apprendre à adapter son comportement au long de la vie ;
? la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le socle commun de connaissances et de compétences est accessible au titre du compte personnel de formation ou en cas de l'inventaire.

Il est toutefois prévu que les bacheliers professionnels doivent avoir la possibilité de préciser eu égard aux besoins du secteur d'activité, des savoirs à acquérir au regard du socle commun. Les parties signataires déclarent que la CEPFNP étudie l'opportunité d'élaborer une offre de formation professionnelle d'activité professionnelle d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences.

Le législateur insère dans le code du travail une donnée des plus importantes, relatives au code de l'éducation, la nécessité de permettre à tout salarié d'acquérir les compétences nécessaires en un socle des connaissances et des compétences pour pouvoir accéder à son entrée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Les entreprises encouragent l'OPCO à solliciter France compétences ou tout autre organisme ou association spécialisée, pour bénéficier d'accompagnements dans le déploiement de formations conformes à ce socle.

Article 5.2 - Alternance

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2021

Les entreprises sont encouragées à former les jeunes par l'alternance de manière à permettre à 5 % des entreprises de former les jeunes par l'alternance.

5.2.1. Apprentissage

L'apprentissage contribue aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage, encadré aujourd'hui aux articles L. 6222-1 à L. 6226-1 du code du travail actuel, est un contrat de travail conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il est conclu pour une durée variable de 6 mois à 3 ans en fonction de la profession et des niveaux de qualification visés. Il peut être conclu entre 15 ans et 29 ans révolus, sous réserve des dérogations prévues par la loi.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en contrepartie de la formation d'apprenti ou de stage d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette

formation.

Les srtegnaiias realnpplet aux eeniesptrrs qu'elles ont la possibilité si eells le shnioaetut de vesiloarr les searlis des apprentis.

L'apprentissage représente un ejenu etseisenl dnas la création de vriievs de compétences, nmanmeott dnas les métiers en tension.

Les sagtrineias prévoient que des données chiffrées sieont tmsaneirrs aux prteianaes sciuoax et à l'observatoire pictsopef du crmomcee par les etpenrrseis qui s'engageront sur ce point, aifn de ptreterme une mlureelie plqiioute de branche, axée sur des bnoesis quantifiables. Les pteareanries prévoient que la cocrnmatiou de ces inratfmoiois est effectuée via les sdngoeas et enquêtes de l'observatoire peropstcif du cremcome ou ecrone les écoles en cas de prraiaattnes puor les données rtvelieas à la réussite aux examens.

Ces données chiffrées crncnoent :

- ? le nmorbe de formés ;
- ? la durée des cotratns ;
- ? la ntraue des frtnomaiois ;
- ? le tpye de ccofoeiaittrn visé ;
- ? la réussite aux examens.

Dans le carde des coratnts d'apprentissage, l'employeur a l'obligation de désigner un « maître d'apprentissage », qui est drmeectniet rlsoaepnbe de la fitmoraon de l'apprenti. Le maître d'apprentissage a puor misison de cuonitrber à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences ceonrrdanspot à la qiofitclaaion recherchee et au titre ou diplôme préparés, en loiasin aevc le cterne de fiatoormn d'apprentis. Les pneirrataes ceneninvoit de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un aoutt puor l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, diffisue la crlutue de l'alternance dnas l'entreprise, et fidélise les salariés.

5.2.2. Le catnot de professionnalisation

Les sagntiraies saohuteint pomoovruir une poqiuitle oteurve et rsteer le puls large pbssiloe puor ptrerteme aux enrseertips de développer l'alternance en fntoicon de lrues boesis réels de formation.

L'objectif du ctoarnt de professionnalisation, régi aux arciltes L. 6325-1 et sutnaivs du cdoe du taviarl en vueiugr actuellement, est de pteetrme à luers bénéficiaires d'acquérir une qicaiaoltfuin ou une citeftoiracin et de fresoiivar luer iensoritrn ou réinsertion psloonielnrfe dnas le crade d'un corntat de travail.

Les faoottmnris visées par le cartnot de pornslisoitanasoeifn snot les sunavteis :

- ? les diplômes ou titre ou cactifreit penoesnofirsl iirsctnt au Répertoire nniaaolt des cceinitafitors proseleinfoenlss (RNCP) ;
- ? les crfiittaces de qatliioaifucn ponsfelrtonisee de la bhacnre du bgairolce ou le ctefiriact de qcaiuifilation pfoeslisronnee ihnrnbtarce ;
- ? les qaicluafntiios renecuons dnas les csnflitcaasoiois de la ctneionovn cvltelocie nlaniatoe de branche.

Tout jnuee âgé de 16 à 25 ans révolus (29 ans puor les ddaenmeurs d'emplois), aaynt achevé sa ftaroiomn initiale, puet la compléter par un crntaot de professionnalisation.

Le crntaot de pieotnonaasorlifsisn est également ovuert à des pulicbs prioritaires, bénéficiaires :(1)

- ? du RSA (revenu de solidarité active) ;
- ? de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ;
- ? de l'AAH (allocation aux ateldus handicapés) ;
- ? d'un conratt unique d'insertion (CUI) ;
- ? et de l'API (allocation de paernt isolé) dnas les DOM et à Saint-Barthélemy, StiMrrniaatn et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le coantrt de piaisronosotesfnailn est un ctanort de tariavl en alnntrecae conclue à durée déterminée ou indéterminée aevc une aotcin de professionnalisation.

La durée miimlane de l'action de poiflrnasseinaootin est cspmiore entre 6 et 12 mois.

Elle puet cdenpeant être allongée jusqu'à 36 mios puor les posnneres légalement éligibles à un tel aoelgelnmnt en

altipcciaon des artlices L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

Par ailleurs, les preetaianrs sociaux, en aiolppictan de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, cnonnivneet d'allonger la durée de l'action de psirlsiooseaofnatnn jusqu'à 24 mios lsourge la ntarue de la qtaouaillifcn visée l'exige et ccei puor les crictafiitenos svaeunits :

- ? les diplômes ou tirets peoerfnsoilsns enregistrés dnas le répertoire naatoind des citiafonceirts psenfroisilloens (RNCP) ;
- ? les cticeractis de qauioitifcialn plnoernlfiessoe (CQP) de la bhncare du boiacgrle ou interbranche, dnas leluseqs la bhancr est piatre prntneae ;
- ? les qoluicitiaanfs renouces dnas les coiiinastcsfals de la cnotoieivn cicovtllce naioatnle du bricolage.

La durée des atincos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asnii que les emgsetinennes généraux, pnonirsselofes et toeoqhiencugls en poioprotrn de la durée tolate du ctorant de psioefnliratsaiosonn (de 15 à 25 % d'un CDD, ou de l'action de piiontreloosasifsann d'un CDI) puet être portée en vteru du présent avenant, en apiptailocn des doitsospniis de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, à 50 % puor les qucftoailniias ourvant driot aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'OPCO pernd en cghrae sur le fncennimeat de l'alternance les cortnats de professionnalisation. Les siarneiaqts liensast la possibilité à la seoctin ptriraiiae poennssieflrole de définir et de melduor ces prseis en charge.

Les stngieiaras rpepelant que les salariés tureiitals du cntorat de pfsanतोiesiislooan perçoivent, pandnet la durée du cnrotat à durée déterminée ou de l'action de poiraeasssloionifntn du catront à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure aux tuax réglementaires.

Les sentgaiairs sheoatiunt suivre à l'occasion de la présentation du raport de banrche les données chiffrées snvueiats cnncearont le carnot de psanoarolnisieiftson :

- ? le nmorbe de formés ;
- ? la durée des cctnoras ;
- ? la nraute des fitrnmooas ;
- ? le tpye de cctrfieoacin visé ;
- ? l'obtention de la certification.

5.2.3. Tutorat

Les sreatgniias considèrent que le développement du tutoart est de nratue à accroître la qualité et l'efficacité des anitcos cuenodtis dnas le crade des doiptifssis de foomitran professionnelle.

Ils rlpeeanlpt que le tteur est désigné par l'employeur, sur la bsaie du volontariat, pamri les salariés qualifiés de l'entreprise, en teannt coptme de luer epmoli et de luer nieavu de qualification, qui dorvnet être en adéquation aevc les ojtfcabis rtunees puor l'action de formation. Le teutur diot jieitufsr d'une expérience pooinfresellsne d'au minus 2 ans dnas une qiafaoulcitin en rpopart aevc l'objectif de ptlioasafsoeoinirsn visé.

Les ensripretes s'assurent que le teutur a un nvaieu de csciliofsiaatn supérieur au salarié en cortant de paifnornessostoilain ou en ctroat d'apprentissage et à tuot le mions équivalent.

En outre, la fritaoomn du tetuur n'est légalement pas une obligation, mias les petraaerins rmdeenocmnat aux esrenrpites de fmroer les ttuures volontaires, nomantemt en s'inspirant de la froioamtn définie par les ptiaeaernrs siacoux au niaevu irpsoeontneinsfrl et istircne à l'inventaire du RNCP.

Le tteur a puor msioisn :

- ? d'accueillir, aider, ieormfmr et acponecmgar le salarié dnas l'entreprise ;
- ? de cuibernotr à l'acquisition de connaissances, compétences et aidptutes poerelfioslnens ;
- ? villeer au resepect de l'emploi du tepms du bénéficiaire ;
- ? de pcairietpr à l'évaluation des qiaillnoicfutats aecsiuqs dnas le cadre du ctanort de pnorinlstsiaafosoen ;
- ? d'assurer la losiaïn entre l'organisme de ftrooiman et le salarié de l'entreprise ;
- ? pcateipirr à l'évaluation du siuvi de la formation.

Pour permettre ces missions tout en maintenant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi de l'alternant. À cet effet, les stagiaires doivent bénéficier de l'alternance à deux le nombre de jeunes suivis et encadrés par tuteur, sur les différents dispositifs existants.

Les entreprises sont encouragées à reconnaître la qualité de tuteur lors des évaluations d'évaluation, lorsqu'ils existent, et des évaluateurs professionnels. Elles sont encouragées à reconnaître la qualité de tuteur lors des évaluations objectives fixées au salarié, et du temps nécessaire par l'exercice de la mission tutorale.

Les éventuels besoins en formation liés à l'exercice de la mission sont abordés lors de l'entretien professionnel.

Les stagiaires sont encouragés à saisir la possibilité de création d'une équipe tutorale au sein de l'entreprise pour permettre une dynamique et un partage d'expériences dans l'entreprise autour de la mission du tuteur.

La fonction tutorale et la formation du tuteur sont prévues en charge dans la limite des plafonds fixés par le code du travail. Les entreprises sont encouragées à saisir la possibilité de bénéficier de la branche de définir et de mesurer ces montants et durées de prise en charge si nécessaire.

(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 5.3 - Reconversion ou promotion par l'alternance (dispositif « Pro-A »)

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation dans les conditions définies par la réglementation.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle concerne des emplois généraux, professionnels et techniques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle résulte 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 activités recherchées.

Les actions de formation sont prévues en charge au titre 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 reconversion 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 reconversion ou promotion par alternance 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 conditions définies par la réglementation.

Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

Le dispositif « Pro-A » fait l'objet d'un accord distinct. La liste des actions de formation éligibles sera accessible sur le site de l'Opcommerce, <https://www.loppcommerce.com/>.

Article 5.4 - Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les salariés sont encouragés à saisir 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 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, cette prise en charge pouvant comprendre l'accompagnement du salarié dans la préparation de son dossier de VAE et le paiement du jury.

Dans ce cadre, les entreprises adhèrent à la CFENPP 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 un cadre individuel ou collectif à la VAE.

La prise en charge financière des dépenses liées à la VAE s'effectue soit dans le cadre d'une demande de compte personnel de formation, soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord par avenant ou à défaut d'autre financement 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 participation à un jury d'examen ou de VAE ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du CSE que cette absence entraînerait 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. Les dépenses de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou cotisations volontaires 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 applicables aux salariés sur le site de l'Opcommerce.

La participation aux jurys d'examen ou de VAE n'entraîne aucune diminution 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 parties signataires conviennent que les entreprises versent chaque année une contribution qui est le taux de financement de luer effectif.

Les parties conviennent que l'OPCO dédiée au plan de développement des compétences est mis à disposition de l'OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'OPCO peut prendre 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 forfaits définis au sein de l'OPCO sur proposition de la SPP.

En outre, les entreprises incitent l'OPCO à récupérer les fonds nécessaires auprès de l'État pour les compétences.

La SPP émet des recommandations auprès de l'OPCO pour l'ensemble des règles de prise en charge de l'alternance, des formules et des modalités de financement du tuteur.

7.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à réviser le présent accord à la date de l'un des anniversaires des statuts ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Toutefois, une ouverture de négociation au titre de la formation interprofessionnelle sera proposée tous les 3 ans.

7.2. Notification et validité de l'accord

La validité de l'accord est soumise à l'adhésion de l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des salariés de l'entreprise représentés par 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 champ d'application de l'accord

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature. Les dispositions s'appliquent à la CPEFNP le jour 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 salariés de moins de 50 salariés.

7.4. Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties sont tenues de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les signataires ont conscience de l'importance de la formation professionnelle continue qui permet :

- ? aux entreprises de renforcer leur compétitivité et leur capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de leurs métiers dans un environnement économique changeant ;
- ? aux salariés et aux employeurs d'améliorer et d'adapter leurs connaissances et compétences, de renforcer leurs qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers ;
- ? le maintien, le développement des compétences des salariés pour assurer leur capacité à occuper un emploi sur le marché du travail.

La formation professionnelle continue permet de répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise. Pour cela, les plans de développement des compétences doivent être pris en compte les besoins en compétences des salariés résultant des stratégies stratégiques présentées par l'entreprise. À cette fin, il est rappelé l'importance de :

? la contribution du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
? et la tenue des entretiens professionnels des salariés qui permettent l'expression de ces besoins en compétences.

Dans le cadre de l'évolution de la réglementation en matière de formation professionnelle, les signataires souhaitent que la branche du bâtiment contribue à l'objectif national de qualification des salariés de l'emploi. Les parties sont tenues de s'efforcer de garantir la poursuite de la qualification, de promotion.

Les signataires rappellent ainsi leur attachement à l'objectif de qualification mentionné dans le code du travail qui prévoit que :

« Tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la formation professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, seul ou avec son statut, de poursuivre au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification reconnue par l'Etat :
1° Sont enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles les formations prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
2° Sont reconnues dans les établissements d'enseignement supérieur les formations reconnues par l'Etat ;
3° Sont reconnues par l'Etat les formations reconnues par l'Etat. »

Les salariés ont également le droit de bénéficier de la même formation que les salariés de l'entreprise qui les emploient. De manière générale, les salariés ont un égal accès à la formation par la possibilité pour le salarié de demander, à tout moment, à suivre une formation.

Un accord sera conclu au niveau de la branche des salariés travaillant le dimanche.

La formation professionnelle regroupe l'ensemble des actions permettant l'acquisition de compétences selon les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement, et l'intérêt des effets de la formation professionnelle s'observent par un engagement réciproque des salariés et des employeurs. Le législateur a prévu différentes modalités d'accès à la formation :

- ? le plan de développement des compétences reflète l'initiative de l'employeur ;
- ? le compte personnel de formation (CPF) s'inscrit dans une démarche en lien avec l'entreprise s'il s'effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s'il se réalise en dehors du temps de travail.

L'implication de tous les acteurs de la formation professionnelle.

En outre, les signataires souhaitent favoriser l'acquisition d'une qualification par le biais de la formation professionnelle continue, au travers de la professionnalisation, au travers de l'apprentissage ou encore à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le présent accord, dont le champ d'application est le même que celui de la convention collective se substitue aux accords et avenants indiqués ci-après et dénoncés par lettre datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche :

- ? accord du 28 décembre 1994 ;
- ? accord du 15 décembre 1998 ;
- ? accord du 2 décembre 2004 ;
- ? avenant du 26 janvier 2006 ;
- ? accord du 8 septembre 2017.

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

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

Le présent anavnet a puor objet d'actualiser les modalités de paaiapitctrn des représentants des oonrtangsias seinyaldcs représentatives aux réunions priarietas de branche.

Le camhp d'application du présent aroccd est celui de la cinvtonoen coectville natniolae du bciargole défini à l'article 1er de ladtie convention.

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 cmoe siut :

« Fias de repas : le rerebsmmeout est pirs en cgarhe aux fias réels, dnas la limitie de cniq fios et demie (5,5) la vlaeur du mniimum gtrnaai en vigueur. »

II. ? L'article e est modifié cmome siut :

« Fias d'hébergement : s'ils s'avèrent nécessaires et justifiés, nntommaet si l'hébergement est prévu enrte 2 réunions piterraias de brahnce qui se succèdent l'après-midi de la nuitée et le lanemedin mtain (y cpiorms les réunions préparatoires) et/ ou si l'horaire de la réunion ilmuqpie un départ du trian ou de l'avion aanvt 6 hruees du miatn le juor de la réunion.

Ils snot pirs en caghe aux fias réels, dnas la litime de trente-et-une (31) fios la vulaeur du muimim gatarni en vuiegur (petit-déjeuner compris). Les hébergements de tpye Anirbb ou liaotocn à la nuitée snot pirs en chrage dnas les mêmes liemits que l'hôtel. »

Article 3 - Application, durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent aavnent entre en atoppiaclin dès sa signature.

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 miagnsas de blrcgaoie et de l'aménagement de la maison, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente, la fédération des masngais de blicgroae et de l'aménagement de la mioasn (FMB) dénonce les accdroes et antenas satnuivs rftelais à la fionrtoan professionnelle, à la CPNEFP, à la SPP, et au CQP :

? l'accord sur la cimmosion piraatire notnaaile de l'emploi et de la framitoon pnlnofseesiore cclonu le 9 mai 1995 ;

? l'accord sur la siocten partariie poisrolnlesenfe clnocu le 2 juiult 2012 ;

? l'accord du 28 décembre 1994 ritleaf à la fotmoairn plnosfoenerile ;

? l'accord du 15 décembre 1998 panrott raesionacncnse des craticfteis de qaouiliftuacn pnfoillesnersoe ;

? l'avenant du 2 décembre 2004 retialf 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 1er - Champ d'application

Aaennvt cclnou puor la durée de l'état d'urgence sanitaire, aevc une durée déterminée mmixlaae de 1 an, rnaeboullvee par aoccrd etrne les parties.

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Il est cclnou puor une durée indéterminée.

Il puet être révisé sloen les cininotods prévues à l'article 2.3.2 de la cintnoevon cievtclore naointlae du bricolage. (1)

Il puet être dénoncé dnas les cnoiitnds prévues par l'article 2.3.1 de la cnetivoonn cliloetvce du bricolage.

(1) Alinéa étendu suos réserve du respect des dostoispiins de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent accrod est établi en vrteu des disiitopnss du cdoe du taivral reitevlas à « la négociation cecltlvioe ? les ceonntionvs et accdrocs cetcolfis du tvriaal » (livre deuxième de la patire II). Cmtope tneu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dsinotipsois particulières puor les eitprreesns de monis de 50 salariés.

Il est fiat en nobmre ssuffinat d'exemplaires puor être rimes à cncuahe des oisoinanrgtas sagianriets et être déposé en duex eamprxeies dnot un sur sruoppt électronique. Les paetirs siaragiets cnnieveonnt de demadner l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la coisosmmin priiraate est mandaté à cet efeft (secrétariat CPCNI bricolage, C/ O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Prias et arsedse mial : cppni @ fmbricolage.org). (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescept des diisosnopits de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

foraitmon psfiorelesnonle tuot au lnog de la vie dnas le setcuer du bliraocge mniaifdot l'accord footrmain du 28 décembre 1994 ;
? les avtnenas du 26 jnaveir 2006 panrott mcofoaoidiitn de l'avenant du 2 décembre 2004 à l'accord ftaromion du 28 décembre 1994 ;
? l'accord du 8 smeprebte 2017 rietlaf à la ftmiooran professionnelle.

La présente dénonciation qui fiat débuter le préavis de 3 mios est opérée en considération de la srnatugie de 3 accrdos collectifs, signés le 6 ortocbe 2020 ptranot sur les mêmes thèmes. Cttee dénonciation était d'ailleurs prévue au préambule de ces nouveoux accords.

La dénonciation a été communiquée à l'ensemble des oiagtnnrsoas sairalleas représentatives de la branche, par cirruores du 10 décembre 2020, réceptionnés enrte le 11 et le 14 décembre 2020 (cf. sacn des cureroirs et des accusés de dépôt, de réception et de suivi).

Nous vuos seornis roacssnantnies de bein voiuolr nuos fiare parvenir, par retour, le récépissé de dépôt. La présente est par aeurulls communiquée au cnoiels de prud'hommes de Paris.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos suitatalons distinguées.

Responsable des areaiifs juiurqdeis et sociales.

Le présent acrcod s'applique aux epreinstres ceirmsops dnas le cahmp d'application géographique et ponosfensriel déterminé par l'article 1er de la covntnoein ctclevoile nanliotae du bricolage.

Article 2 - Circonstances du dialogue social à distance
Aavnnet cnolcu puor la durée de l'état d'urgence sanitaire, aevc une durée déterminée mlamaxie de 1 an, prolongé jusqu'au 30 sepebtrme 2021.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

De façon dérogatoire, et aifn de meinntnar le duioagle social, les réunions ptraiaires de tutoes les intnescas de la bcnrhae se tneinnet amtemeujoaunt à dcnstiae en cas d'état d'urgence stinariae déclaré par le gouvernement, de régime tsriotnare de sroite de csrie prévu par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 ou de

confinement.

En aucun cas ces dispositions du décret relatif à l'état d'urgence sanitaire n'ont vocation à s'appliquer de manière pérenne.

Article 3 - Modalités du dialogue social à distance

Avenant conclu pour la durée de l'état d'urgence sanitaire, avec une durée déterminée maximale de 1 an, relatif à la mise en œuvre par accord entre les parties.

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

3.1. ? Principes de fonctionnement

La tenue de la réunion à distance doit permettre la loyauté de la négociation et la participation effective de l'ensemble des parties, l'ensemble des membres devant avoir accès à des moyens techniques lui permettant de s'exprimer.

Un système de visioconférence favorisant les échanges et permettant notamment la sécurisation des communications au moins en début de réunion est privilégié. La possibilité de mettre à la disposition de la séance la plateforme Teams de Microsoft.

Les participants doivent bénéficier de la sécurité nécessaire à ce que les participants aux réunions soient équipés du matériel nécessaire à la connexion à distance, ceux-ci doivent pouvoir avoir un accès sécurisé au dispositif de communication à distance et être guidés pour sa maîtrise.

Le dispositif technique mis en œuvre doit permettre de garantir l'identification des participants à la négociation et assureur une confidentialité de manière continue et simultanée la transmission du son et de l'image.

Les réunions se tiennent avec une participation des participants en présentiel et une participation des participants à distance ne peut pas limiter, de manière à faciliter les débats et à favoriser les interactions.

3.2. ? Durée des réunions

Les réunions à distance se déroulent par demi-journée au maximum mais, le cas échéant, peuvent être d'une durée plus longue par décision des membres des commissions paritaires, selon leur mode d'habilitation de prise de décision.

3.3. ? Attestation de présence après la clôture de la réunion

En guise de signature de la feuille de présence comme il est d'usage en présentiel, chaque membre présent à la réunion doit signer sa participation par retour de mail au secrétariat en fin de réunion d'après l'e-mail transmis par le secrétariat après la clôture de la séance.

3.4. ? Présidence de séance et prise de parole

Le président de séance veille ainsi à ce que les participants qui souhaitent prendre la parole puissent effectivement le faire.

La tenue de réunion à distance ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsque les membres ne peuvent pas la parole, ils peuvent utiliser le micro.

3.5. ? Vote en réunion à distance

S'il y a lieu de voter une motion, le président de séance veille à ce que le système d'échanges que le dispositif technique peut proposer.

Le vote est prononcé oralement par chaque participant représentée et confirmée par écrit siot via le dispositif technique en direct siot après la clôture de la séance.

3.6. ? Moyens

Les frais de déplacements des représentants salariés des commissions paritaires représentatives de la branche pour participer aux réunions de branche à distance sont remboursés

selon les conditions de l'accord de branche du 18 mars 2010 et ses avenants dans deux cas :

? quand les représentants salariés consentent de se déplacer et de se connecter au sien de leur fédération nationale ;

? quand les représentants salariés n'ont pas les moyens techniques (mauvaise connexion internet et/ ou matériel informatique défaillant ou manquant) de participer à une réunion à distance et qu'ils se connectent de leur lieu de travail habituel ou du lieu de leur entreprise le plus proche de leur domicile permettant une connexion de bonne qualité.

3.7. ? Confidentialité

Les réunions participatives de la branche ne sont pas publiques et les réunions à distance de la branche doivent respecter ce caractère non public.

Seuls les membres des commissions paritaires de branche et les personnes invitées par le secrétariat peuvent y participer.

Les réunions participatives de la branche n'ont pas à être enregistrées ou diffusées sans l'accord préalable des membres des commissions.

3.8. ? Autres modalités

Les parties conviennent que les modalités du dialogue social de la branche prévues dans le présent accord ne sont pas applicables à ces accords collectifs de s'appliquer.

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Avenant conclu pour la durée de l'état d'urgence sanitaire, avec une durée déterminée maximale de 1 an, relatif à la mise en œuvre par accord entre les parties.

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que l'objet du présent accord ne vise pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 - Les modalités conventionnelles de l'accord

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

5.1. ? Durée de l'accord, date d'application et révision

Le présent accord étant lié aux circonstances particulières de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 », il est conclu pour la durée de l'état d'urgence sanitaire et du régime transitoire de crise, siot jusqu'au 30 septembre 2021, renouvelable par accord entre les parties.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter du lendemain de sa signature.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.(1)

5.2. ? Notification, dépôt et demande d'extension

La partie la plus diligente des organisations syndicales représentatives de l'accord notifie le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé après l'observation du délai d'opposition, à la date de la générale de travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties conviennent de conclure un avenant dans le délai d'extension du présent accord, la fédération des entreprises de bricolage et de l'aménagement de la maison (FEB) 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 17 septembre 2021 - art. 1)

Article - Préambule

Avant tout 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

Afin de maintenir un dialogue social en période de confinement ou lorsque les conditions sanitaires entravent la liberté de

Avenant n 1 du 1er juillet 2021 à l'accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT Services,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de la mise en place du dialogue social à distance et de prolonger la durée de l'accord relatif au dialogue social à distance signé le 28 avril 2021, dont la durée et la mise en place étaient subordonnées à celle de l'état d'urgence sanitaire.

L'état d'urgence a pris fin le 1er juin 2021 et la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit un régime transitoire de crise du 2 juin au 30 septembre 2021 inclus.

Les parties signataires souhaitent modifier les dispositions de la mise en place du dialogue social à distance pour permettre en outre le régime transitoire de crise et prolonger la durée de l'accord relatif au dialogue social à distance signé le 28 avril 2021 jusqu'au 30 septembre 2021.

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 - Modification du préambule
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

L'alinéa 2 est modifié comme suit :
« Le recours au dialogue social à distance sera ainsi mis en place en cas d'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement, de régime transitoire de crise prévu par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 ou de confinement des personnes qui suivent. »

Article 3 - Modification de l'article 2 « Circonstances du dialogue social à distance »
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Avenant n 1 du 14 septembre 2021 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant

exercer et la possibilité de se réunir physiquement dans des conditions optimales, les partenaires sociaux de la branche du bâtiment décident, par cet accord, d'organiser le dialogue social à distance.

Le recours au dialogue social à distance sera ainsi mis en place en cas d'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement, de régime transitoire de crise prévu par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 ou de confinement des personnes qui suivent.

Les parties se sont entendues sur le caractère très dérogatoire des dispositions du présent accord qui n'a pas vocation à s'appliquer de manière pérenne, mais bien à retisser des dispositions très exceptionnelles lorsqu'elles sont nécessaires au vu de la situation.

L'alinéa 1er est modifié comme suit :
« De façon dérogatoire, et afin de maintenir le dialogue social, les réunions prioritaires de tutelles les indispensables de la branche se tiennent notamment en cas d'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement, de régime transitoire de crise prévu par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 ou de confinement. »

Article 4 - Modification de l'article 5.1 « Durée de l'accord, date d'application et révision »
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

L'alinéa 1er est modifié comme suit :
« Le présent accord étant lié aux circonstances particulières de la crise sanitaire liée à la ? Covid-19 ?, il est conclu pour la durée de l'état d'urgence sanitaire et du régime transitoire de crise, soit jusqu'au 30 septembre 2021, renouvelable par accord entre les parties. »

Article 5 - Application, durée et révision
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avenant entre en application dès sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée, visée aux articles 1er et 4.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et ultérieurement 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 6 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code de travail relatives à « la négociation collective ? les conventions et accords collectifs du tertiaire » (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 dont un sur support électronique. Les parties saisissent conjointement de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CCNPI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

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 suite 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 bâtiment défini à l'article 1er de la 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 stagiaires saouhinet pivoomurr une pcutolie oertuve et rester le puls large psoblsie puor pmtererte aux ersrietenps de développer l'alternance en fotiocnn de lures bonsies 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 lures bénéficiaires d'acquérir une qualification ou une certification 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 titre ou certificat peneosnsifrl insirct au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? les certificats de qualification professionnelle de la branche du birocgale ou le certificat de qualification professionnelle interbranché ;
- ? les qualifications reconnues dans les classifications de la profession coeiclvte nnaialote de 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 à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation.

La durée minimale de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut cependant être allongée jusqu'à 36 mois pour les stagiaires légalement éligibles à un tel apprentissage en application des articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail.

Par ailleurs, les stagiaires sociaux, en application de l'article L. 6325-12 du code du travail, peuvent bénéficier d'allongement de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois lorsque la nature de la qualification visée l'exige et ceci pour les stagiaires suivants :
? les diplômes ou titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche du blocage ou interbranche, dans lesquels la branche est précisée ;
? les qualifications reconnues dans les classifications de la profession de la branche de la qualification.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les accompagnements généraux, professionnels et techniques en prévision 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 stagiaires ouvrant droit aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'OPCO prend en charge sur le financement de l'alternance les coûts de professionnalisation. Les stagiaires choisissent la possibilité à la société partenaire professionnelle de définir et de mettre en œuvre ces prises en charge.

Les stagiaires savent que les salariés titulaires du contrat de professionnalisation 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 stagiaires sont informés à l'occasion de la présentation du rapport de bilan 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) Alinéa 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 du présent 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 immédiatement une demande de l'accompagnement d'un projet sur les points à réviser. Les dispositions doivent s'engager 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 chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dans un surprot 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 CNPCI bricolage, C/ O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.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)

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

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 formation ou de perfectionnement par l'alternance (Pro-A) et a pour objet de compléter et de préciser l'accord initial afin d'en faciliter la lecture, notamment suite à certaines 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 du barlocige 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 formation ou de perfectionnement 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 actions de formation ou de perfectionnement par apprentissage est comprise entre 6 et 12 mois.

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, les entreprises s'assurent de la possibilité de proposer une durée jusqu'à 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté minimale de 6 mois dans l'entreprise, lorsque la nature de la qualification visée l'exige et ceci pour les salariés inscrits dès lors qu'elles sont inscrits à la liste prévue à l'article 3 :

- ? les diplômes ou titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? les certifications de qualification professionnelle (CQP) de la branche du métier ou interbranche, dans lesquelles la branche est prise en compte et enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pour les salariés concernés définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail par la loi, la durée de l'action de formation ou de perfectionnement par l'alternance peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les accompagnements généraux, professionnels et techniques de la durée totale de l'action de formation ou de perfectionnement par apprentissage (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 salariés ayant droit aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

Aucune durée maximale 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 formation ou de perfectionnement 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 CENPPF de la branche pour établir une liste de certifications professionnelles qui figure en annexe du présent accord, ainsi que la justification de ces critères au regard des critères légaux de formation continue de l'activité et de mise à jour des compétences.

Elles demandent à la CENPPF de la branche pour réexaminer au moins une fois par an la liste figurant en annexe et proposer à la CNPPI 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 certifications professionnelles fixant l'objet d'un avenant ou d'un nouvel accord, tout comme celles qui se substituent à une certification prévue par l'annexe de l'accord existant dans les conditions prévues par son article 3, alinéa 3 doivent répondre aux critères de formation continue de l'activité et de mise à jour des compétences, dans le respect de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Afin de permettre une actualisation régulière de la liste en annexe 1, les parties prévoient que toute nouvelle certification enregistrée au RNCP qui se substitue à une certification mentionnée à la présente liste, serait 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

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Agent logistique	CQPI	Agent logistique	34989	3

Cette certification d'agent logistique permet d'éviter l'obsolescence des compétences des salariés :

- ? dans le domaine de l'optimisation de la chaîne logistique, un des domaines identifiés par la branche comme étant un enjeu prioritaire ;
- ? dans la filière 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, domaine et filière de métiers ayant été présentés en annexe 2 de l'accord relatif à la mise en œuvre du dispositif de formation

ou de perfectionnement 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 formation ou de perfectionnement 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 :

Métier	Certification actuelle				Métier	Remplacée par la certification suivante			
	Sanction	Libellé	RNCP	Niv.		Sanction	Libellé	RNCP	Niv.
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 Aides à la vente	35663	5

Manager/ rbssnaoelpe de magasin	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6	Manager/ rpaelbssone de magasin	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	6
Employé de commerce	CAP	Employé de cermmcoe multi-spécialités	684	3	Employé de commerce	CAP	CAP ? Équipier pyenovlalt du commerce	34947	3
Employé de commerce	Titre	Employé pylaeolnvt du cmmocree et de la distribution	28736	3	Employé de commerce	Titre	Employé pnleavolyt du cmeocmre et de la distribution	35010	3
Visual merchandiser	Titre	Visual merchandiser	23651	5	Visual merchandiser	Titre	Visual merchandiser	35088	6
Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Viseul Merchandiser	23970	6	Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Viusel 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 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 pisen doit les articles 2.2, 3 et annexe 1 de l'accord de branche du 6 octobre 2020.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent 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 Juroanl officiel.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et inattendu une demande de 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 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 27 nov. 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 IIe de la partie II). Conformément 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 dont 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).

TEXTES SALAIRES

Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des maangsis de borgaclie (FMB),
Syndicats signataires	La fédération des seeicrvs CDFT ; La CFTC,

Article - Salaires

En vigueur étendu en date du 2 janv. 2003

Article 1er

Objet

Le présent acord a puor ojebt de fxier les saliears manmiuix aepalbcips aux salariés des esnrtpirees relavent du champ d'application de la cnoineotvn clolticvée ntoinaale du bricolage.

Article 2

Rémunérations

Il découle de cttee glilre que les doioispitnss de la cioontnven cllvrtioece ntnlaioae du bligracoe du 30 smbteerpe 1991 signée enrte la FFB et les otigosranains sdelnayics CDFT et CFE-CGC rtleaves aux rémunérations s'appliquent, à ctpmeor de la dtae d'extension de l'accord, uemueqnt au pneosrenl "cadres " de la profession.

En conséquence, le peerimr sous-titre de ces dtiosnopiiss "Rémunération anlneue brtue mmianile conventionnelle" est complété de la façon sauitnve : "Rémunération anenllue burte mnmiiale cenoonvletnne appbilacle aux cadres".

Le sonecd sous-titre " Gnaratie btur meulnelse " est également complété et denviet : "Garantie brtue meelnsule aalcbpiple aux cerdas ".

1. Rémunération anuenlle burte mniamlie conventionnelle

applicable aux cadres

La première pashre de l'alinéa 3 du sous-titre Ier "Rémunération aulnlene burte mnamilie cielontnveonle aplbiacle aux cadres"

est abrogé et remplacée par les ditisnoospis senuvtias :

"Cette rémunération anlneue butre mailnmie cnvononntleilee crnesorpod :

- si le foifart du crade est établi en heures, à 1 600 hurees ;

- si le friaoft est établi en jours, à 215 jorus par an ;

- en dheros de dsitospinois cuoaetcltrnls rveiatels à une cause de ffariot : à la durée légale du travail.

Elle srea réduite peoenrntmnlploeoet puor les durées haboradmeeids ou anenlelus inférieures."

2. Ganaitre btrue auelnlne aciapable aux cadres

Le pemeirr alinéa de ce sous-titre est abrogé et remplacé par :

" Une gnartaie melnulse s'applique à tuos les salariés efetacfnut un traaivl sur la bsaee de la durée légale, hibrmaeaddoe ou aunllnee du travail, snas cnndotiiis d'ancienneté. "

Le sncoed alinéa est abrogé.

Au dreneir alinéa, 7 % snot supprimés et dnenveniet 8 %. En conséquence, le ttxee est modifié cmome siut :

"Cette gntraiaee butre msueellne ne srea pas inférieure à 8 % de la rémunération alulenne brute mmliaie conventionnelle."

Article 3

Classifications

La deuxième pharse du 2e alinéa du ttxee rlaetif à la définition générale, navieu I "Employés de l'accord de classification", "A ce neiavu 2 degrés existent", est abrogée et remplacée par : "A ce nvieau n'existe qu'un suel degré : le degré B".

Article 4

Grille des salreais minimaux

Les rémunérations cnnoeuets dnas la grille ceoesnprdront à la durée légale de tvriaal en vigueur. Eells sreont réduites pnrtnoeolroinelmpt puor les durées de tviraal inférieures. Il en srea de même puor tuote spunisosen du cratont de tiaarvl aaynt 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 mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie minimale 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

établie au secrétariat du gref du conseil de prud'hommes de Paris.

Date d'application

Article 7

Le présent accord s'applique au plus tôt le 1er avril 2003, dès lors que son arrêté d'extension sera publié au Journal officiel avant cette date.

Extension

Dans le cas contraire, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Les parties signataires sont convenues de médier, sans délai l'extension du présent accord, la fédération des artisans de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

Fait à Paris, le 2 janvier 2003.

Publicité

1) L' grille étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée ajoutant une garantie de rémunération mensuelle (arrêté du 3 octobre 2003, art. 1er).

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et en 1

d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires

Article 2 - Grille des salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des artisans de bricolage,
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT ; Le syndicat CSFV-CFTC,

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2006

Article 1er - Objet

Les rémunérations prévues 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 sous-journee du travail entraînant le non-paiement du salaire.

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2006

Employés

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises du secteur

(En euros)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute garantie
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 garantie
IV	H	220	1 528
	I	250	1 597
	J	280	1 675

Cadres

(En euros)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie minimale 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 associations de bagirlcoe (FMB),
Syndicats signataires	La fédération des services 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 garantie mensuelle 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 sera déposé à la direction des relations du travail en 1 exemplaire original signé des parties, et en 1 exemplaire sur support électronique.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2006

Les parties signataires sont convenues de commencer sans délai l'extension du présent accord, la fédération des associations de bagirlcoe étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2 - Grille des salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Les rémunérations prévues dans cette grille seront réduites à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension de contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Le présent accord sera déposé à la dricitoen générale du taviarl en un ereamxiple ogrianil signé des paeirts et en un epmealixe

Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des mansagis de bgarcole (FMB).
Syndicats signataires	La CSFV-CFTC.

Article 1 - Objet

Le présent acorcd pnerd effet le peimrr juor du mios siunvat son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Le présent accord a pour objet de fxier les seaiarls munamiix aialpbecls aux salariés des eerinstpes ravneelt du chmap

sur srppuot électronique.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Les piearts sinraagties snot couenevns de daemdner snas délai l'extension du présent accord, la fédération des magsians de bgaorlice étant chargée des formalités à aociemplr à cette fin.

d'application de la coieontnvn ceocltlvie nioalntae du bricolage.

Article 2 - Grille des salaires minimaux

Le présent acorcd pnerd effet le peimrr juor du mios sanuivt son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Les rémunérations cuennetos dnas cette grille creodonnprest à la durée légale de tiaravl en vigueur. Elels senrot réduites pmtnenlroerlinpooet pour les durées de traiavl inférieures. Il en srea de même pour tuote sponsiseun du cnoratt de taivral anyt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

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 grataine par l'application d'une gtainrae 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 arccod pnerd effet le pmieerr juor du mios svniaut son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Le présent accord s'applique le peimerr juor du mios sainvut la plbciioutan de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.

Article 4 - Publicité

Le présent arccod prend effet le peimeirr juor du mios savnuit son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Le présent accord sera déposé à la deortciin générale du tvarail en un expimaerle oagirinil signé des ptiaers et en un elarmpxiee sur srppuot électronique.

Article 5 - Extension

Le présent arccod pnerd effet le pmerier juor du mios svniaut son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Les prietas sntgaraeiis snot cvouenes de dmaedenr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des mnsagaais de bogclairre étant chargée des formalités à aciopclmr à cttee 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 mgianass de bolgkraie (FMB),
Syndicats signataires	La CSFV-CFTC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Les rémunérations cuonenets dnas cttee girle cinnerresopodt à la durée légale de traiaavl en vigueur. Elles snroet réduites peerirnnoltpmoilet pour les durées de tiaravl inférieures. Il en srea de même pour tuote snusosiepn du corantt de tairval ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Le présent accrod a puor objet de fxier les saleiars muimanix appeiclalbs aux salariés des epienstrers ranevelt du cmhap d'application de la coontnviem cctvvloliee nilntaoae 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 girntaae par l'application d'une ganartie mulnlesee 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 erixalmpée oraiginl signé des pretias et en un elxrapemie sur srouppt électronique.

Le présent accrod 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 accord srea déposé à la diceirotn générale du traiaavl

Les petrais srieiantags snot cevuennos de deeanmdr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des magansis de borlagcie étant chargée des formalités à acomilcpr à cttee fin.

Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La CFSV CFTC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Article 2 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Les rémunérations coeenntus dnas cette girle cenpsnoerrodrt à la durée légale de triaavl en vigueur. Elels sorent réduites peoonrenremtlliopt pour les durées de tavaril inférieures. Il en srea de même pour ttoue sinopussen du cantrot de tivaarl aanyt entraîné le non-paiement du salaire.

Le présent accrod a puor ojebt de fexier les saielars mnamiuix

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
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 mensuelle brute garantie
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 majoration mensuelle 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 travail ont reconnu 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 tendance sur la situation économique et sociale de la branche du bouclier en 2009 qu'a communiqué la FMB, dans le cadre de la présente négociation, les représentants sociaux constatent que les écarts de rémunération sur les salaires moyens 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 cisaie à la filière vente, de les dénombrer et de suivre leur évolution et de les encourager.

Les parties s'engagent également à travailler ensemble à l'obligation d'égalité de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent,

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 cahier

de travail à 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 travailler ensemble à l'obligation d'égalité de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent,

d'application de la convention collective nationale du bouclier et de définir les mesures complémentaires 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 concernées dans cette grille sont soumises 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 mleulsene 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 mullsenee bturte garantie
4	H	220	1 640
	I	250	1 713
	J	280	1 796

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coef.	Rémunération mensuelle brute gitraane par l'application d'une gintraae mlnelusee 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 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 loi dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret prévoit que les différences de salaire et de rémunérations 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 entreprises 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 en œuvre des aménagements individuels perçus pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la mise en œuvre des aménagements individuels 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 leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les entreprises doivent en principe dans les meilleurs délais les salariés qui leur permettent de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties conviennent également de poursuivre à

l'obligation annuelle 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

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 se réunir dans un délai de 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 minimums applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment et de définir les mesures spécifiques de suivi des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les rémunérations prévues dans cet accord 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.

Article 2 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

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 mensuelle 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 reconnaissent 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 sont pas étrangers 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 aménagements généraux ainsi que de la mise en œuvre des aménagements individuels perçus pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la mise en œuvre des aménagements individuels dans 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 leur entreprise pendant la durée de la suspension. Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en

place dans les entreprises les indicateurs des écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties conviennent également aux engagements souscrits à l'obligation annuelle 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 conviennent de donner un délai à l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

Accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars

2016

Signataires	
Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FECNS 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 brigolce défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises revues du champ d'application et de définir les mesures supplémentaires de réduction des 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 s'appliquent à la durée légale du travail en vigueur. Elles sont réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en est de même pour toute suspension du contrat de travail entraînant le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
I	B	120	1 466
II	C	140	1 475
	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 grille mensuelle 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 salaire entendent reconnaître 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 hommes et les femmes. 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 résultent sur des critères objectifs qui ne soient pas circonscrits 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 avantages généraux ainsi que de la mise en œuvre des dispositions prévues par la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ont droit à la même catégorie

professionnelle ou, à défaut, de la mise en œuvre des avantages sociaux de l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des avantages généraux applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les entreprises s'engagent à prendre en compte dans les négociations individuelles les salariés qui ont subi des écarts de rémunération et d'en assurer l'évolution.

Les parties conviennent également aux entreprises 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. 2242-5 du code du travail.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

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 2016.

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2016

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^{er} mars 2020

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention civile de la branche de la boulangerie pâtisserie défini à l'article 1er de la convention.

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 s'engagent à ce que l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1^{er} mars 2020

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 rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1^{er} mars 2020

Les salaires minimaux 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

Niveau	Degré	Coefficient	Salaires mensuels minimaux hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 542 ?
	C	140	1 555 ?
	D	150	1 565 ?
2	E	160	1 575 ?
	F	190	1 607 ?
3	G	200	1 680 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaires mensuels minimaux hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 780 ?
	I	250	1 855 ?
	J	280	1 960 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaires mensuels minimaux hiérarchique conventionnel, par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	Salaires annuels minimaux 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^{er} mars 2020

Les parties au présent accord ont examiné les disparités moyennes des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche sur les données 2018 établi par l'observatoire de la branche.

Les parties au présent accord ont rappelé 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 seules à 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, cela

conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche, dont l'effectif est inférieur ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

? 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 concrètes permettant d'atteindre un résultat satisfaisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À titre informatif, les entreprises de la branche dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, ont tenu de publier leurs premiers résultats avant le 1^{er} 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 salaires conclu le 11 janvier 2018.

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, concernant les salaires minimaux 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 qui

Accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minimaux 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 de la branche défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Niveau	Degré	Coefficient	Salaires mensuels minimums hiérarchiques conventionnels
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	Salaires mensuels minimums hiérarchiques conventionnels
4	H	220	1 820 ?
	I	250	1 900 ?
	J	280	2 005 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaires mensuels minimums hiérarchiques conventionnels, par l'application d'une grille unique de 8,1 %	Salaires annuels minimums hiérarchiques conventionnels
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 mars 2022

Les parties conviennent qu'à partir du 1er mars 2024, le salaire minimum hiérarchique conventionnel des cadres ne sera plus sur une base annuelle et mensuelle, mais uniquement sur une base mensuelle.

À cette fin, les parties décident de procéder à la mise à jour de la structure du salaire minimum hiérarchique conventionnel des

cadres 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 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 déterminer 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 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 lutte 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 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 mesure prise du fait de l'absence de paiement du salaire.

Employés

crédés selon les étapes suivantes :

? au 1er mars 2023 : le salaire mensuel minimum hiérarchique représentera 8,2 % 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 autre accord relatif aux salaires minimums de branche ne se situerait au présent accord dans les années à venir, le salaire minimum des cadres évoluera de la manière suivante :

? au 1er mars 2023 : 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 continuera à s'appliquer ;

? 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 Simc au 1er janvier 2022 augmente de plus de 1 % par rapport au Simc du 1er octobre 2021, la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation du bloc salarial se réunira dans le mois suivant son aigouattumenn 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 reconnaissent 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 reconnaissent également aux entreprises l'obligation alléguée 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.

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 nouvelle réunion de négociation de la CPPNI le 7 janvier 2022.

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 605 ?
	C	140	1 615 ?
2	D	150	1 625 ?
	E	160	1 630 ?
	F	190	1 655 ?
3	G	200	1 720 ?

Employés
 Agents de maîtrise

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 constituer une médiation 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 médiation 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 entreprises du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir, concernant 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 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 s'engagent à ce que les dispositions de l'accord de révision de l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bachelier 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 minimaux 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.

Employés

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 effets des dispositions de cet accord de branche demeureront inchangés.

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 introduit une demande devant l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les dispositions demeurent s'engager

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 » (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 représentatives et être déposé en deux exemplaires dont 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 CNPCI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 27 avril 1992

En vigueur en date du 12 mai 1992

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eelryopums et tuos les

ARRETE du 21 juillet 1992

En vigueur en date du 31 juil. 1992

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les emeyoprlus et tuos les

ARRETE du 15 octobre 1992

En vigueur en date du 25 oct. 1992

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eeormpluys et tuos les salariés cpromis dnas le camhp d'application de la conintoven ccllietvoe nnaoiatle du balcogrie du 30 sbtrepmee 1991, les dnpisiosots de l'avenant du 15 mai 1992 à la cietonovnn

ARRETE du 7 décembre 1993

En vigueur en date du 16 déc. 1993

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eourlpymes et tuos les salariés copirms dnas le camhp d'application de la cnotvenoin clioeltvce niatonale du birglocae du 30 septebmre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiuin 1993, les dsoioipnitss duidt avnanet du 29 jiuin 1993 à la cntnivooen cllivotece susvisée, à l'exclusion :

- Du deiernr alinéa de l'article 6-4-3 ;
- Des temres : " et diot prndere fin au puls trad à l'expiration du délai de duex ans sinvuat la fin du congé de maternité ou d'adoption " fngaiurt au troisième alinéa de l'article 7-4 ;
- Des premier, deuxième et cinquième alinéas de l'article 10-02 ;
- De la dernière parhse du dineerr 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

Atclire 1

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eomulypers et tuos les salariés cmopris dnas le camhp d'application de la coovitennn coetliclve nalonaité du brciolgae du 30 sbmetrpee 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiuin 1993, les ditoposisis de l'accord de saaielrs du 21 jliulet 1993 cocnlu dnas le crdae de la cnvotieonn citocllvee naoalntie susvisée.

ARRETE du 10 février 1994

En vigueur en date du 25 févr. 1994

Ailrcte 1er

salariés cipmros dnas le camhp d'application de la cvonniteon ciletlvoce naiolnate du bolgiacre du 30 smpetebre 1991, les dspisoonits de l'accord " Silaaers " du 5 nebrvmoe 1991 cocnlu dnas le cdare de la cntvenooiin ctvloceile susvisée.

salariés cmioprs dnas le camhp d'application de la cevnontion collcivete nitaalone du boiarlgce du 30 smerpbtee 1991, les dpsnosiiitos de l'accord " Sraaeils " du 15 mai 1992 clnocu dnas le cadre de la cvionotnen ciceloltve susvisée.

clletvoice susvisée. Le cinquième alinéa du praaprhae 61 (Recrutement) de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dsonoiispits de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail. Le dnreeir alinéa du phaaragpre 61 (Recrutement) de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dspnitioisos 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 deiren alinéa de l'article 5 de l'annexe Anegets de maîtrise est étendu suos réserve de l'application de l'artricle L. 212-5 du cdoe du travail.

- Le drieenr 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 efftes et scatonins de l'accord susvisé est fiata à detar de la ptbiuacioln du présent arrêté puor la durée rteanst à cruoir et aux cinonodtis prévues par la cvoninoten cevlcoltie précitée.

Aricle 3

Le dteuericr des riaenolts du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul ofifeicl de la République française.

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eoympluers et tuos les salariés crmpois dnas le chmap d'application de la cnovnotien cletvciloe ntliaanae du bioaclrge du 30 sbemertpe 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiuin 1993, les dpoinsiotss de l'accord sur le tpeps priteal du 29 jiuin 1993 cclonu dnas le cadre de la

civoetnnn ciellcvote susvisée, à l'exclusion :
des terems : " muleenelss " et " que cet haoirre de bsaie ait été exprimé, dnas ce conrtat de travail, hamneaoreebmddit ou mennsemeullet " fanugrit au b du pniot 3 de l'article 2 ;
des trmees : " otveruure d'un établissement ou " fanurigt au b du pnoit 6 de l'article 3.

Le a du pinot 2 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-5 du cdoe du travail.

Le b du point 3 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

Le point 4 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

Le deinerr alinéa du point 4 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnevaïr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le point 6 de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application

ARRETE du 25 juillet 1994

En vigueur en date du 4 août 1994

Art. 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eeyolumprs et tuos les salariés cmorips dnas le cahmp d'application de la cotvnineon covllciete nlnaatioe du bacoilrge du 30 seempbrte 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dnitpisoiss de l'accord de saelairs du 31 mai 1994 clcnou dnas le crdae de la cnonevoitn cloleitvce ntailanoie susvisée.

Art. 2

L'extension des efefits et snniatocs de l'accord de saareils du 31

ARRETE du 11 octobre 1995

En vigueur en date du 21 oct. 1995

Alrtcie 1er

Snot nudees obligatoires, puor tuos les epluemryos et tuos les salariés, cpimros dnas le cahmp d'application de la cotonvnein cvcletoile ntiolanae du barioclge du 30 spteberme 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dnsotspioiis de l'accord du 28 décembre 1994 (Formation professionnelle) cnoclu dnas le carte de la cniotnven cotvecllie nanotilae susvisée, à l'exclusion :

- des alinéas 2 à 5 de l'article 3 ;

- des mtos : " et des balins de compétence " friugant au dnerier alinéa de l'article 4 ;

- de l'article 5 ;

de l'article L. 122-1-1 du cdoe du travail.

Acirtle 2

L'extension des eetffs et scnointas de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la ptboiualcn du présent arrêté puor la durée rntaset à coirur et aux ciiododnns prévues par la cntivoneon clcvleioete précitée.

Acrilte 3

Le deiretcur des retilanos du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oefciifl de la République française.

Ntoa : Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blutelin oefiifcl du ministère, flciuacse Cnneovtinos collectives, n° 93-29 en dtae du 25 sbrteepme 1993, dpibinlose à la Dictroein des Janourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PAIRS CDEEX 15, au pïrx de 35 F.

mai 1994 susvisé est fiatae à deatr de la pubtcilaoin du présent arrêté puor la durée rsteant à curior et aux codinoitns prévues par la ctvnooeoin clvitocele susvisée.

Art. 3

Le deeitcurr des rnlaoetis du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl oifficiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord de saeirlas du 31 mai 1994 susvisé a été publié au Beuiltn oficefil du ministère, flcacusie Civnntnoeos civilecoelts n° 94-23 en dtae du 21 julliet 1994, diibosplne à la Decriiotn des Joraunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pïars Cedex 15, au pïrx de 36 F.

- du quatrième alinéa de l'article 6 ;

- des mtos : " icannult le cpatial tpems de faoortmin " fgaruint au peiermr alinéa de l'article 7 ;

- de l'article 8.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des actlreis L. 952-2 et R. 964-1-4 du cdoe du travail.

Le douzième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 nemvrboe 1984.

Le troisième alinéa de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des arcitels R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

L'article 9 est étendu suos 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 restante à courir 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 reconnues 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.]) conclues 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 reconnues 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 Silex du 24 janvier 1996 conclues 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 extension de l'accord du 28 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclues 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 chapitre formation " figurant au premier alinéa de l'article 7 ;

- de l'article 5.

Est ajouté l'alinéa suivant :

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 Convocations collectives n° 95-19 en date du 30 juin 1995, disponible 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) supprimant des annexes et ajoutant 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 restante 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 Conventions collectives n° 95-43 en date du 5 décembre 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-08 en date du 29 mars 1996, disponible 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 prend effet à dater de sa publication pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

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.

ARRETE du 27 décembre 2000

En vigueur en date du 4 janv. 2001

Art. 1er. - Sont rudes obligatoires, pour tous les eelourmys et tous les salariés cioprms dnas le camhp d'application de la ctnoievonn cltceolve noianlate du bacrlgoie du 30 stembree 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiu 1993, les dtisooipnsis de l'accord du 23 jiu 2000 sur la réduction du tpems de tarivil clnocu dnas le crdae de la ctionenovn cloivcette susvisée, à l'exclusion :

- du prieemr alinéa du II de l'article 1-3 (rémunération) du capthrie 1er (dispositions rvliaetes au tepms de taiarvl ecifteff et à son organisation) du tirte II ;

- des teemrs : " pour crptnotriaee " firaungt au troisième alinéa du parrahpgae 1.7.1.2 (modalités de msie en plcae et de mocftioidan du pgmrramoe de modulation) de l'article 1.7 (modalités de réduction du tpems de travail) du ttrie II susmentionné ;

- du cinquième alinéa fgnuairt à l'article 2.2 (modulation des horaires) du chprtaie 2 (travail à tepms partiel) du trtie II susmentionné.

Au ttrie Ier, le troisième alinéa du pparraahge 4 du préambule est étendu, en ce qui cnercnoe les enesrtrtps de puls de vgnit salariés, suos réserve de l'application des dsoipnstios de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiu 1998.

Le deuxième alinéa du prahrgaape 5 du préambule est étendu suos réserve de l'application des dpostoiinsis du pragraphae V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiu 1998 duuqel il résulte que les erprnteeiss se sanutit dnas le crade du velot défensif de la loi dnvoiet ccnoulre un acorcd d'entreprise.

Le dreneir alinéa du pargahrpae 5 susmentionné est étendu suos réserve de l'application du prpagahare IV de l'article 3 de la loi du 13 jiu 1998, modifié par le 4° de l'article 23 de la loi du 19 janveir 2000, qui prévoit, dnas le carde du vloet oesnffif de la loi, les modalités de l'exonération à l'obligation d'embauche.

Le troisième alinéa du ppgraarahe 1.7.1.2 fganiurt à l'article 1.7 du chiaptr 1er du ttire II est étendu suos réserve que siot précisée, au niaevu de l'entreprise, en ailpocitapn des dtsinoioisps du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la ctrnpriatoe à l'abaissement du délai de prévenance asnii que les caractéristiques particulières de l'activité jutfsaiait la réduction de ce délai.

Le praghrparae 1.7.1.2 susmentionné, en cas de msie en oervue de crrdineleas individualisés, est étendu suos réserve, conformément au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, de la csoulnoicn d'un acrocd de barnche ou d'entreprise précisant les ctionionds de cgemhannet des cienerldars individualisés ainsi que les cdooitnnis de rémunération des périodes de mluatiodon pdaennt lueeesqlls les salariés ont été absents.

Le phaapgrare 1.7.1.6 (régularisation annuelle) fuarnigt à l'article 1.7 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des distiosipons du pmeerir alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tivaral sloen lsueeqles les hereus aimlccoeps au-delà de 35 heeurs en mnoeyne sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 hueres snot des hreues supplémentaires.

L'article 2.2 (modulation des horaires) du chipatre 2 du ttrie II est étendu suos réserve que siot fixée, au nviaeu de l'entreprise, en aopplitian des dtiisspoons du 3° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du

travail, une clusae rvailtee à la durée mmianile de tiraavl hobrdmdaaie ou mensuelle.

Les pgapharears 2.2.1 (programmation des périodes) et 2.2.6 (modalités et délais de ntficitiaon des hirraeos du salarié) fuarnigt à l'article 2.2 du ctrpahie 2 susmentionné snot étendus suos réserve de l'application des 6° et 7° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail.

Le paprrhgae 2.2.2 (amplitude des semaines) fraungt à l'article 2.2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dntioissipos du 5° de l'alinéa 2 de l'article L. 212-4-6 qui précise que la durée du tavaril du salarié, en période de modulation, ne puet être portée à un niaveu égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

Le ppaahgarre 2.2.7 (modalités et délais de mfioitdciaon des hrearois au salarié) fiungart à l'article 2.2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dioitnsspois du 8° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du trviaal qui dssiope que le délai de prévenance, en cas de mditioaofcin des horaires, ne puet être ramené par cvnonetion ou aoccrd clleitocf de bcnhrae étendu à mnios de trios jours.

Le sous-paragraphe a du pargahpare 2° (durée du travail) fugraint à l'article II du cprathie 3 (modalités de la réduction de la durée de taivral albppcliae au peresonnl d'encadrement) du tirte II est étendu suos réserve de l'application des dnpiossotis du prrgahapae II de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tairval qui dévolue aux salariés, careds au snes des cnvntoenios ctcellioves de branche, ou itinérants non cadres, dnot la durée du tpmes de tvaaril ne puet être prédéterminée, et qui dseipsnot d'une réelle atonioume dnas l'organisation de luer epolmi du temps, le bénéfice de cntioevonns de ffraoit en hurees sur l'année.

Le sous-paragraphe b du paarrgphae 2° susmentionné est étendu suos réserve de la clouiocn d'un aorccd complémentaire de bharcne ou d'entreprise précisant pour la msie en palce des fotafirs en jrous des claseus orbaegoltiis sauietvns prévues au prrgaahare III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tivaral :

- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées ;

- les modalités concrètes d'application du ropes qteoiind et hibordemdaae prévues aux atrciels 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 suivantes 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 recourt à son congé.

ARRETE du 8 avril 2003

En vigueur en date du 19 avr. 2003

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés 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 21 janvier 2002 à l'accord du 23 juin 2000 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la troisième partie 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 effectif et à son organisation) du titre II (Dispositions générales) figurant au 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 rattachés obligatoires, pour tous les employés 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 janvier 2003 portant sur les horaires de travail conclus dans le cadre de la convention 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 insistant sur une garantie de rémunération

Art. 2. - L'extension des effets et impacts de l'accord susvisé est faite à partir de la date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er 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 Ceoointnvs clelvtoices n° 2000/28 en date du 11 août 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 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 hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord.

Article 2

L'extension des effets et impacts de l'avenant susvisé est faite à partir de la date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er 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 conventions collectives n° 2002/07, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et impacts de l'accord susvisé est faite à partir de la date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er 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 conventions collectives n° 2003/7, disponible à la Direction des Journaux officiels, 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 reedus obligatoires, pour tous les eplruyoems et tous les salariés corpms dnas le chmap d'application de la ctnvnieoon clloctivee natlaione du bigclraoe du 30 spbrtemee 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dotnisoiisps de l'accord du 22 jinvaer 2003 prtoant sur la nlluoee aolipletapn de ctirceitfas de qulataficioin psnlrsolioenefe colncu dnas le carde de la cninoevotn cltocolive susvisée.

Article 2

ARRETE du 11 mai 2004

En vigueur en date du 22 mai 2004

Article 1er

Sont rudnees obligatoires, pour tous les euleoypmrs et tous les salariés cprmios dnas le cmhap d'application de la cntoneovin cctevilole natonale du bgricloae du 30 sbetrmpee 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les disooitpinss de l'accord du 28 jenviar 2004 (salaires), colncu dnas le carde de la ceootinvnn ctilecvloe susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et sncatinos de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 4 avril 2005

En vigueur en date du 14 avr. 2005

Article 1er

Sont ruendes obligatoires, pour tous les elumyroeps et tous les salariés comirps dnas le chmap d'application de la cotiennovn cleotcvile ntanaloie du blgrociae du 30 setbermpe 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dsisnoitipos de l'accord du 2 décembre 2004 (salaires), cnolcu dnas le cdare de la cveoontnin ctilelocve susvisée.

Article 2

ARRETE du 28 juin 2005

En vigueur en date du 8 juil. 2005

Article 1er

Sont reudnes obligatoires, pour tous les eoulmyrpes et tous les salariés cpiorms dnas le cahmp d'application de la cetionnovn ccelitvole naianotle du bocagrile du 30 sbteeprme 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dsnisoptiis de l'avenant du 2 décembre 2004 rliaetf à l'accès des salariés à la foatroimn tuot au lnog de la vie à la ctonneovin cvielcltoe susvisée, à l'exclusion :

- des deuxième et troisième alinéas du 2.1.4 (Mise en oeuvre) de

L'extension des etffes et sconatnis de l'accord susvisé est ftaie à detar de la pbctoaluiin du présent arrêté pour la durée renastt à coirur et aux cnttoidois prévues par lidet accord.

Article 3

Le duecetrir des rlieaonts du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual ocieffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beltulin ocicffel du ministère, fscliuace coonevntins cecltlvioes n° 2003/30, dlopiniise à la Doriicetn des Jnuaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

detar de la pioacbtliun du présent arrêté pour la durée raetnst à coirur et aux conitiodns prévues par leidt accord.

Article 3

Le duteiercr des rlteainos du tarviav est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaul oifecfil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Butlilen ocieffil du ministère, fulcsacie ctnnnoioevs ctolelevics n° 2004/12, dnslbipoie à la Diroicten des Juuaornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des efftes et stocianns de l'accord susvisé est ftiae à detar de la pocitliuban du présent arrêté pour la durée ratsent à ciourr et aux ctnooindis prévues par ledit accord.

Article 3

Le dicruteer des riolteans du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul ociefiel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au BlteiuIn ocfeffil du ministère, ficalscuc cetovnnnois ccvllleetios n° 2005/2, dpsbnoille à la Dtroeicin des Jrnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,50 Euros.

l'article 2 (Le droit idnvueidil à la faomotirn : DIF) cmome étant ctrroiaens aux dtipsoinsios des aetrcils L. 933-1 et L. 933-2 du cdoe du tviraal ;

- du deuxième alinéa du 2.3 (DIF et CIF) de l'article 2 précité comme étant ctoraivre aux dspitoiinoss de l'article L. 933-5 du cdoe du tvaiarl ;

- de l'avant-dernier alinéa du 11.2 (Modifications apportées à l'accord du 28 décembre 1994) de l'article 11 (Dispositions reelavits à la macotiifdoin des dsiioitsopnis coeolenltvneinns antérieures).

Le piont 1.3 (La voialdtan des aiuqcs de l'expérience) de l'article

1er (Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase du dernier 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 prise en compte pour les salariés des entreprises) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 982-4 du code du travail.

Le troisième alinéa 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 rendus 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 modalités de mise en œuvre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 12 juillet 2006

En vigueur en date du 28 juil. 2006

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 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 tout au long de la vie, à l'avenant du 2 décembre 2004 à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 17 octobre 2006

En vigueur en date du 29 oct. 2006

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 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

dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant 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 avantages de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant 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 avantages de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant 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.

formation professionnelle, compris dans le champ de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant 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 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 27 octobre 2006 relatif aux salariés nouvellement embauchés de la construction civile et de la construction navale.

Article 2

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule 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 conditions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à venir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule 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. Romain

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. Romain

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. Romain

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.