

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 : 01/05/2025

Bricolage (vente au détail en libre-service)

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

TABLE DES MATIÈRES

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

Dénonciation par lettre du 15 décembre 2020 de la FMB d'accords et d'avenants	99
Accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance	99
Avenant n° 1 du 1er juillet 2021 à l'accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance	99
Avenant n° 1 du 14 septembre 2021 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle	99
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)	101
Accord du 15 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations	102
Avenant n° 2 du 14 juin 2022 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)	107
Avenant du 20 juillet 2022 à l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail	110
Accord du 8 décembre 2023 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	111
Avenant du 13 février 2024 relatif aux modifications de l'article 6.7 « Congés pour événements familiaux » et de l'article 7.6 « Absence pour soigner un enfant malade » de la convention collective	115
Avenant du 13 février 2024 à l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail	116
Avenant n° 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance	118
Textes Salaires	121
Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires	121
Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires	122
Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux	123
Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009	124
Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009	125
Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011	125
Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012	126
Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013	127
Accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016	129
Accord professionnel du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	130
Accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	131
Avenant n° 1 du 31 janvier 2022 à l'accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2022	132
Accord du 12 octobre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels	133
Accord du 11 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels	134
Accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels	136
Avenant du 31 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels	137
Textes Extensions	139
ARRETE du 27 avril 1992	139
ARRETE du 21 juillet 1992	139
ARRETE du 15 octobre 1992	139
ARRETE du 7 décembre 1993	139
ARRETE du 10 février 1994	139
ARRETE du 10 février 1994	139
ARRETE du 25 juillet 1994	140
ARRETE du 11 octobre 1995	140
ARRETE du 15 janvier 1996	141
ARRETE du 10 avril 1996	141
ARRETE du 28 juin 1996	141
ARRETE du 14 février 1997	142
ARRETE du 18 février 1998	142
ARRETE du 4 janvier 1999	142
ARRETE du 4 juin 1999	142
ARRETE du 27 décembre 2000	143
ARRETE du 8 avril 2003	144
ARRETE du 3 octobre 2003	144
ARRETE du 2 décembre 2003	145
ARRETE du 11 mai 2004	145
ARRETE du 4 avril 2005	145
ARRETE du 28 juin 2005	145
ARRETE du 11 janvier 2006	146
ARRETE du 12 juillet 2006	146
ARRETE du 17 octobre 2006	146

ARRETE du 13 février 2007	147
Textes parus au JORF	149
Arrêté du 29 mai 2019	149
Arrêté du 15 juillet 2019	149
Arrêté du 23 décembre 2019	149
Arrêté du 7 avril 2020	150
Arrêté du 2 novembre 2020	150
Arrêté du 2 avril 2021	151
Arrêté du 2 avril 2021	151
Arrêté du 23 juillet 2021	152
Arrêté du 17 septembre 2021	152

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 ceermomcs et des sicerevs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baognlet Cedex, par lrette du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).
	La fédération des satnycds commerce, seivcres et froce de vetne CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par ltetre du 11 février 2009 (BO n° 2009-11)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Nota : À coemptr de l'entrée en vgeiur de l'accord du 31 jievann 2019 (à compter du 1er février 2019), les références aux rôles ou miosisns de la cismmison ptriaraie naonatile au sien de la présente ctnoeovnin ceiclyltoe et de ses anenxes snot remplacées par la référence à la CPPNI. (article 4 de l'accord du 31 jnvaeir 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 cnnoieovtn réglera les rpaorpts entre, d'une part :

les eepistnerrs aaynt une safrcue milnmiae de 400 mètres carrés, dnot l'activité se caractérise par la vnete au détail en libre-service assisté d'articles de bigcroale (code APE 52.4/ P) et possédant dnas leurs points de vente, au mnuimim et obligatoirement, les six raoyns siuavtns :

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

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

Cette cnioetnvon et chuncae de ses aennxes s'appliqueront également au presnnoel anamiirdittsf des sièges sacuiox drcemtetet concernés par la geoitsn de cttee activité (de même qu'au prsnoneel tlrlaianavt dnas les entrepôts).

Elle a votoacin à s'appliquer à l'ensemble des ereenitrpsps ci-dessus définies se sainutt sur le terirotrie national. A cptemor du 1^{er} janvier 2011, elle s'applique aux départements d'outre-mer.

Les paierts saertignais ne s'opposent pas à ce que cette cntoonvien puisse, par extension, s'appliquer à d'autres eintrespes possédant les mêmes caractéristiques (surface et nbmore de raynos minimum), siot à ttrie volontaire, siot dnas le crade des atlrceis L. 133-8 et stuiavns 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 ctenivnoon est couclne puor une durée indéterminée à ctmvoer 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 cntoinvoen ne puet être l'occasion d'une réduction des angvtaaes idlieundivs aqcius dnas l'entreprise.

Par contre, les aenaatvgs renucons par la présente cneonovtin ne pouornrt en aucun cas s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même obejt par cteianres entreprises, du fiat de cnetnoniovs cliiecvtlos ou ardccos ceolictfls antérieurs, mias se siurentsbotut à cuex mnios anvugeaatx exstanits et de même nature.

C'est asini que tiors cas d'application pnveeut se présenter :

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

- un aocrcd d'entreprise prévoit dnas un ailrcte des aetvaags inférieurs à cuex définis par le ttxee cetneniononvl : dnas ce cas, c'est la cnoovtinen qui s'applique ;

- un arcocd d'entreprise prévoit dnas un airtlce des aaeavtngs supérieurs à cuex définis par le texte cnnenvoienotl : dnas ce cas, c'est cet acorcd qui s'applique.

Des accdors d'entreprise porornut adtepar la présente convention, ou cenaeirts dispositions, aux cotnindois particulières de l'entreprise, snas puor anautt être inférieurs au stautt glaobl mimnail conventionnel.

Article 2.3 - Dénonciation. Révision. Négociation

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

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

2.3.1. Dénonciation

Chaque ptaire sgainitrae puet dénoncer la présente convention. Cttee dénonciation ne puet ttouoifes inereivtnr que 1 an après l'entrée en vugeiur de la cveotoninn et de ses annexes.

Les modalités de ctete dénonciation snot les sveuaitns :

- la piarte qui penrd l'initiative de la dénonciation dvera en ierfnmor les aetrus ptireas seigaiatnrs par lettrte recommandée aevc accusé de réception ; à ctete lrttee dvronet être joitnes les miiifdocnotas proposées ;

- cttee dénonciation pnderra effet 3 mios après réception de cttee dnemade ;

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

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

2.3.2. Révision

Chaque partie sinistrée a le droit d'initier une demande de révision d'un accord sur les points à réviser. Les décisions doivent s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

2.3.3. Négociation sur les salaires et les classifications

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

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

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

Article 2.4.1 Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :
?? un collège salariés comprenant au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective (salariés appartenant à des entreprises rattachées du champ d'application de la convention collective ou permanent) ;
?? un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

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

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

Article 2.4.2(1) Fonctionnement

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

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

Les décisions de la CPPNI sont prises selon les règles énoncées en vigueur relatives à la validité des décisions collectives de branche susceptibles d'extension.

La commission est présidée alternativement, par période

alternée (les années paires par un représentant des employeurs, les années impaires par un représentant des salariés), par un représentant des syndicats et un représentant des salariés des organisations syndicales 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 faciliter les échanges de parole et l'ordre du jour. Elle élabore les conclusions et communiquera avec le secrétariat, dans le respect des procédures et décisions exprimées par la commission.

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

Le rattachement des salariés occasionnés par ces réunions pour les salariés des organisations syndicales représentatives est prévu dans l'accord de branche du 18 mars 2010 et ses avenants. Toutefois, la prise en compte de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche appartenant aux entreprises de moins de 50 salariés se fera 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 parties conviennent que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises rattachées du champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la CNPPI et des commissions paritaires de la branche (CPNEFP, CPNC) bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

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

Article 2.4.4 Missions

a) Missions générales

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

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

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

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

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

Pour ce faire, les entreprises envoient dans le champ d'application géographique et professionnelle de la convention collective nationale de la brioiserie du brioiserie s'adressant à la commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus, selon les modalités suivantes :
?? les accords collectifs d'entreprise doivent être adressés par les employeurs, dans les 3 mois de leur signature, par voie postale, à l'attention de la commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche du bricolage c/o

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

?? les esrntiers tmarostrnett une viesrn signée et une vsireon anonymisée suos version tetxe de l'accord, aevc dnas les duex cas la qualité des sniagetiras ansii que luer mandat. L'employeur drvea iomenrfr les sinrgiaates de l'accord de la tirsamsniosn à la commission. Il drvea dnoenr une asesrde psatle et/ ou numérique puor asersur le railles aevc la ciosmmsion ;

?? la csimimoon partiarie ptnraenmee de négociation et d'interprétation de la bcnhrae dreva accuser réception des acrodcs ctolciles par voie numérique, ou à défaut, par voie poltsae dnas le mios qui suit.

b) Mosnsiis d'interprétation

Quand elle erecxe les anibttiortus de la cossomimin d'interprétation elle a puor rôle de résoudre les difficultés posées dnas les eeietsrpsns par l'interprétation qui puet être donnée de tel ou tel article, vroe de l'ensemble de la convention.

La cismoismn puet être saisie par des entreprises, des instances, des ongnataosiirs ou des salariés de la branche. Elle puet assui rernde un aivs à la dendmae d'une jutiiocdrin sur l'interprétation d'une cvenontoin ou d'un aoccrd cleilcotf de la branche.

Elle diot être ssiaie suos fmore de ltrtee recommandée aevc aivs de réception adressé au secrétariat de la commission. La siainse puor être complète et vilade est onrmolbeiaeitgt accompagnée de l'objet de la demande, du ou des texets cenvneninoolts sur lsuqeels l'interprétation est demandée et une etxacioipln précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

La cmsmoision ainsi ssaiie diot se réunir sur caontcoovin de son (sa) président(e) sa présidence et perrdne poosiitn dnas les 6 smneaias de sa sianise valide.

Un mebrme salarié ou euyeolpmr ne puet siéger à une réunion aynat à enmaeixr un différend dnas leeuql son esiertnrpe est partie, il diot arols se farie remplacer.

Les pretias au ltgiie snot invitées par la csimimsoon et eduetnens contradictoirement. Les petrias penvuet être assistées de toute posrenne de luer choix. Le refus d'une des piartes au liitge de pecaitpirr à la réunion d'interprétation n'empêche pas la cimmoison de statuer.

La coimiossmn sttuae sur-le-champ et puet alros rrdnee un aivs solen les règles jiduiirqes en vieguur rialeverts à la validité des arccods ctilocelfs de bnrhace siculptesbes d'extension.

À défaut d'avis adopté dnas les ctoiononds précisées ci-dessus, la cosiosmimn srea réputée être dnas l'impossibilité de renrde un aivs d'interprétation et elle établira alors un procès-verbal de désaccord fnsaiat état de la pstooiin de chaque ognisatoian sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal srea communiqué aux parties.

(1) Aclrite étendu suos réserve du rpscet des aicerlts L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pcnriipe d'égalité à vlaeur cioletutlnstnne résultant de l'article 6 de la Déclaration des dorits de l'homme et du ceiyotn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Coisttnuotin de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de caoatsisn (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 jeillut 2019 - art. 1)

(2) Alrcite étendu suos réserve du rsepect des aretclis L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du piipncre d'égalité à vauelr ctsnintotuneollie résultant de l'article 6 de la Déclaration des dorits de l'homme et du cyoetin du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Cittnuositon de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de ciosatasn (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

Article 2.5 - Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Elle a puor msision de rheehccerr une suoitlon albiame aux différends coceliftls qui n'auraient pu être réglés dimeenrctet au sien de l'entreprise concernée et qui prrioaeant sneivurr à l'occasion de l'application de la présente ctnonvein collective, de

ses anxnees ou de ses avenants.

La saisnie de cette cisommsion est fitae par la praita la puls dltineige suos forme de ltrtee recommandée aevc aivs de réception adressée au secrétariat de la cimmososin qui est assuré par la fédération des maiganss de boigrcale et de l'aménagement de la msaion (FMB), 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

La sniaise puor être complète et vildae est oltrmngebeiaot accompagnée de l'objet de la demande, des pièces nécessaires à son exeman et d'une eciplatoxin scncctue du ligite et des éventuelles piironoptsos faites.

Elle dvera se réunir dnas les 6 smmieaes qui suinrovt la ddemane de convocation.

La ciisomsmon srea présidée alternativement, puor une durée de 1 an, par un représentant de la délégation sydlacnie pnaoaltre ou sarilalae (les années iipemars par un représentant des employeurs, les années pieras par un représentant des salariés), désigné en fin d'année puor l'année à venir.

Elle est composée de duex collèges :

?? un collège salariés cneamnrpot au maumixm 2 représentants de cnacuhe des oosrnnaigits syilaedncs de salariés représentatives dnas le cahmp de la présente cetonovnin cetlcviloe ;

?? un collège eoepumryls cepnmanrot un même nmobre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les mmebres de la cimsmosion snot mandatés par cncuhae des onnasirgtaios intéressées puor siéger et pdnerre position. Un merbme salarié ou elpyuomer ne puet siéger à une réunion ayant à eaemnir un différend dnas lueeql son errntispee est partie, il diot arols se faire remplacer.

Les paetris au ltgiie snot invitées par la csmoiimn et eedntnues contradictoirement. Les prteias pveneut être assistées de tuote poensrne de luer choix. Le rufes d'une des pariets au litgie de pitipracr à la réunion de cicolaiinotn n'empêche pas la cmissoion de statuer.

La cmoisosimn sautte sur-le-champ.

La ciisomosomn rned un aivs solen les règles jiruquieuds en vueuigr reatvleis à la validité des adrcocs ccolofites de brahnce spetsilbceus d'extension.

À défaut d'avis adopté dnas les cioiotndns précisées ci-dessus, la coisiosomn srea réputée être dnas l'impossibilité de rredne un aivs et elle établira alros un procès-verbal de désaccord faaisnt état de la ptoision de cqahue osioganatrn sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal srea communiqué aux parties.

Il ne prruoa en auunc cas s'agir d'un pmreeir 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 Aenanvt n° 1 du 15 juin 1988 étendu par arrêté du 13 mras 1992 JROF 26 mras 1992)

Les paeitrs cctarnetaotns rncinsoeensat la liberté d'opinion, la liberté sdiclynae ansii que le dirot puor cuhacn d'adhérer ou non à une otiorisgaann sidcalyne de son choix.

L'exercice du diort sncadiyl est reocnnu dnas le reepcst des dritos et des libertés gtaarins par la Ctioitunson et la législation en vigueur.

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

3.2. Ercecxie de dorit siydcnal et fctnoonis associatives

Des aiauisnootrts d'absence srnoet accordées :

a) Aux salariés danevt asisster aux réunions sattitaeurs des
orniaisanogts sacleydnis de la présente convention, sur
présentation d'une ctocnoavion écrite émanant de celles-ci, avec
un préavis mminuim de 15 jours.

Le tpmes de tarvial passé ne srea pas rémunéré, le ttaol de ces
aesencbs ne proura excéder dnas une même année et puor un
même salarié le miumxam de 8 jours.

b) Aux salariés piptaiarnct à des cosmiinmoss paitaierrs de la
profession, dnas la lmtiie d'un nobrme de psneoenrs fixé en
acordc avec les oaogrtnsiains secindylas signataires. Dnas ce cas,
le tepms de tiraavl passé srea rémunéré par l'employeur sur
présentation des jusiitctffias à cnrcruoece d'un mtanont
miuaxmm fixé anelnmenulet ente les ptireas signataires.

c) Aux salariés mbeerms d'une aoassiocitn déclarée (loi de 1901)
ou d'une mutuelle, désignés comme représentants de cette
acosstiaoin ou de cette mltuulee puor siéger dnas une instance,
cttsnvlouiae ou non, instituée par une diosopsitin législative ou
réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat (à l'échelon
national, régional ou départemental).

Le tpms de taiavrl passé ne srea pas rémunéré, la durée de ce
congé de représentation ne pruroa dépasser 9 juors oeurbalvs par
an, éventuellement pirs en demi-journées.

d) Aux salariés appelés à siéger, en vrteu d'un maandt personnel,
dnas les oeiarngmss oeflicifs tles que les csmisnimoos régionales
d'emploi par exemple. Dnas ce cas, le tpms de trvaial passé ne
srea pas rémunéré.

e) Aux salariés iviesnts de la misoisn de clineeoslr du salarié.
Dnas les établissements d'au mions 11 salariés, enratnt dnas le
cmahp d'application conventionnel, ces aecbness ne prnrroot pas
excéder 15 hreues par mois.

Le tpems passé hros de son etsineprre par le coesellnir puor
alcpiocmr sa mission, assimilé à du tairavl effectif, est rémunéré
par son emueolpyr qui est remboursé par l'Etat sleon les
modalités sineuavts :

- les eproleyums snot remboursés mneeluesenmlt des salaires,
aagatenvs et cheagrs saielocs au vu d'une demande qu'ils
établissent contresignée par le cilonseelr salarié accompagnée
d'une ciopie du betliuln de silraae et des aistnaetotts des salariés
bénéficiaires de l'assistance.

f) Aux salariés patpniicart à des stages ou siseosns elvuecsnmiext
consacrés à l'éducation ouvrière ou à la fraioomtn syndicale,
conformément aux ciotndnois prévues par la législation en
vigueur.

Aucune des asceebns énumérées ci-dessus ne puet avior
d'incidence sur la détermination du doit aux congés. Par ailleurs,
anucue de ces aeebcsns ne puet être imputée sur les congés
payés (à monis que ces aeencsbs ne sinunrnevet pennadt les
congés payés des intéressés).

3.2 bis. Fnotoicns prud'homales

Les eluypmroes adhérant à la présente cnnetivoon snot teuns de
laessir aux cileenlorss prud'homaux salariés le tepms nécessaire
à l'exercice de luer fonction.

L'exercice des foticnnos pdnenat le temps de taviral n'entraîne,
puor les conseillers, acuune diinmoutn de salaire.

Les aneebcss des clloiernses prud'homaux ne pueevnt avoir
d'incidence sur la détermination du driot aux congés. Par ailleurs,
aucune de ces absneces ne puet être imputée sur les congés
payés, à mniors que ces aneesbcs ne seriunnvent pnendat les
congés payés des intéressés.

3.2 ter. Dorit d'expression. - Négociation aenlnule obligatoire

Le diort d'expression des salariés et la négociation alenlune

Article 4 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

4.1. Ecnteilos

Dans les établissements aaynt anetitt le sieul légal d'effectifs,
l'employeur drvea déclencher une fios par an des élections.

Le scrutuin arua leiu penndat les hueres de tvarail et le tpms
passé n'entraînera pas de diiniomtun de la rémunération.

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

Sont électeurs : les salariés âgés de 16 ans accomplis, tiaavlarlnt
duieps 3 mios au mnois dnas l'entreprise et n'ayant ecnrouu
aucue des cmoatndaonnis prévues par le cdoe électoral ;

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

Sont éligibles : les électeurs âgés de 18 ans apccmoils et
tarlnaailvt dnas l'entreprise diepus un an au moins.

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

4.2. Mnsiisos

Les délégués du pnesorenl ont puor mosisin de présenter aux
emolyrueps toteus les réclamations ilveinleuidds ou clecteolivs
ravtliies aux seliaars à l'application du cdoe du tiavarl et des
aetrus lios et règlements cernncnaot la priottcoen sociale,
l'hygiène et la sécurité ainsi que des cnenvtioons et ardccos
cclotfiels de taarivl abapplies dnas l'entreprise.

Ils snot habilités à saisir, le cas échéant, l'inspecteur du tviaarl
des piaeltns et orsvniabteos ravetleis à l'application des
portneprsciis légales et réglementaires dnot ce fanotionirnce diot
asseurr le contrôle.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du preennsol
ont le poviour de srmttuoeo à l'employeur tuote stiogsuegn
tenndat à l'amélioration de la mcrahe de l'entreprise et de
l'organisation générale de l'entreprise et d'assurer, cetinnjnootmet
avec l'employeur, le fntecnmioionnet des inutonsiitts sacleois de
l'établissement.

En l'absence de CCSHT dnas les eperrisntes de puls de ciuqnante
salariés, les délégués du ponnseerl riesslenpmt les misosins
attribuées au CHCST dnas les cdinonoits prévues par la loi.

4.3. Réception par le cehf d'entreprise

Les délégués snot reçus clomveltcieent par le cehf
d'établissement ou ses représentants au monis une fios par mois.
En oture et en cas d'urgence, ils peevnut être reçus par
l'employeur, à luer demande.

Il est prévu que les délégués denvoit rttemree au cehf
d'établissement, 2 jorus anavt la dtae de la réception, une ntoe
écrite epasonxt l'objet de luer demande.

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

4.4. Rôle des délégués suppléants

La loi prévoit l'intervention des suppléants puor le rplncaeemmt
définitif des tiuitrleas qui cessnet d'exercer luer mndaat panendt
son curos et puor luer rcmaenpemelt tirraeompe en cas
d'absence momentanée.

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

d'assister aux réunions des délégués titulaires avec l'employeur.

4.5. Heures de délégation

Chaque délégué du personnel titulaire dispose de 15 heures mensuelles pour l'exercice de sa mission, ces heures sont perçues individuellement. Le temps passé par les délégués du personnel, qu'ils soient titulaires ou suppléants, aux réunions avec l'employeur est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des titulaires.

4.6. Compétence

Les délégués élus au niveau d'un établissement n'ont compétence que pour les questions concernant cet établissement.

4.7. Protection des délégués

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'avancement ou à la promotion professionnelle, en outre, l'exercice du mandat de délégué du personnel s'exerce régi par les lois et règlements en vigueur.

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

Article 5

A. Comité d'entreprise

Article 5.1 - Elections

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Dans les établissements ayant antérieurement le seul légal d'effectifs, l'employeur devra déclencher tous les 2 ans des élections.

Le licenciement ou la démission des élus du comité d'entreprise ou d'établissement ne peut entraîner de la rémunération.

a)Electorat (conformément à l'art. L. 433-4 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 encouru aucune des sanctions prévues par le code électoral.

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

Sont éligibles : les électeurs âgés de 18 ans accomplis travaillant au moins 1 an au moins.

Ne sont pas éligibles : l'employeur, son conjoint, ses ascendants, ses descendants, ses frères, ses sœurs 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 informé et consulté avant toute décision intéressant la gestion générale de l'entreprise, c'est-à-dire sa gestion, son organisation financière et sa situation financière.

Il est également informé et consulté en cas d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ou dans l'établissement susceptibles d'avoir des répercussions sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Il doit être informé et consulté de façon régulière sur l'emploi, les conditions de travail et la durée du travail, la formation continue

et l'emploi des handicapés.

Le comité peut formuler des observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, sous la présidence du chef d'entreprise ou de son représentant, assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise. A cet effet, il perçoit une contribution annuelle qui ne pourra pas être inférieure à 0,30 % de la masse des salaires bruts de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cas, en aucun cas cette contribution ne pourra être inférieure au montant résultant du calcul prévu à l'article L. 432-9 du code du travail.

Conformément à la législation en vigueur, le chef d'entreprise verse au comité une contribution de fonctionnement (d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute).

Ce montant s'ajoute à la contribution destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou des montants équivalents à 0,20 % de la masse salariale brute.

Article 5.3 - Réunions du comité

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Le comité se réunit une fois par mois sur convocation de son président, en outre, à la demande de la majorité de ses membres, il peut se réunir une seconde fois. L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire du comité.

Cet ordre du jour est communiqué aux membres du comité au moins 3 jours avant la séance.

Chaque réunion du comité d'entreprise ou d'établissement fait 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 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. 433-1 du code du travail reconnaît le droit aux membres suppléants d'assister aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement avec voix consultative.

Article 5.5 - Heures de délégation

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Chaque membre titulaire du comité d'entreprise ou d'établissement dispose de 20 heures mensuelles pour l'exercice de sa mission ; ces heures sont perçues individuellement. Le temps passé par les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, qu'ils soient titulaires ou suppléants, aux réunions avec l'employeur, est payé comme temps de travail 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 membres élus au comité d'entreprise ou d'établissement n'ont de compétence que pour les questions relatives à 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 fonction des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ne peut être une entrave à l'avancement ou à la promotion professionnelle, en outre, l'exercice du mandat de membre du comité d'entreprise ou d'établissement s'exerce 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 ateliers de bricolage, la sécurité est l'affaire de tous.

Dans ce cadre, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront faire bénéficier leurs salariés d'une formation propre à aménager leur sécurité, celle de leur outil de travail, ainsi que celle des consommateurs, et visent à améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de la prévention :

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

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

- dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficieront d'un stage de formation 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 stage de formation dispensé par un organisme agréé choisi par les intéressés, d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

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

Emploi et exécution du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu en date du 15 juin 1988

6.1. Recrutement

(Modifié en dernier lieu par l'annexe du 29 juin 1993)

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

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

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

Ce contrat devra préciser :

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

- la classification ;
- la convention collective 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 repos hebdomadaire, et les conditions de modification éventuelle de cette répartition (1).

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

Le recrutement, l'emploi, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, l'évaluation des salariés, ainsi que les éléments constituant la rémunération, doivent être établis selon des normes techniques 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. Bénéfice de paie (1)

(Modifié par l'annexe du 15 mai 1992)

Le bénéficiaire de paie, correspondant au salarié, devra être :

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

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

- les nom et prénom de l'intéressé ;

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

- la convention collective 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 de 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 du paiement ;

- la mtoien iicatnt le salarié à cenvosrer le btleiuln snas ltomtaiin de durée.

Lorsque les salariés eecenrxt une activité de représentation la nature et le monantt de la rémunération de cttee activité ne deionvt pas fiurger sur le beutllin de paie.

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

6.2. Période d'essai

Le coanrtt de tivaarl à durée indéterminée ne devneit définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée cmme siut :

- employés : 1 mios de trviaal etfcief ;
- agntes de maîtrise : 2 mios de trviaal eteifciff ;
- cderas : 3 mios de traavil effectif.

Durant ctete période d'essai, les pairtes pounurt se séparer snas préavis ni indemnité de dmgoeams et intérêts.

La période d'essai puet être eleipxnntenecomelt renouvelée une fies et puor une durée au mxmuam égale à la période initiale. En cas d'accord, le ronemelnlevuet dvera firae l'objet d'un écrit etnre les duex parties. Le salarié arua la possibilité de rufeesr ce renouvellement.

En cas de rutrupe darnut ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque srea observé, suaf cas de faute grave.

La durée de ce délai de prévenance réciproque srea de :

- 1 seaimne puor les employés ;
- puor les agnets de maîtrise et les cadres, vior annexe.

6.3. Promotion

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

En cas de promotion, le salarié puet être smiuos à une période pabrroiote dnot le délai est fixé ernte les parties. Dnas le cas où cttee période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dnas son acnien ptose ou dnas un eplmoi équivalent s'effectuera aux coiitnnods antérieures.

6.4. Durée du travail

(Modifié en diener liuer par avneant du 29 jiun 1993)

Est considéré cmme tpms de taviarl effectif, le tmeps pdnneat lequell le salarié tarvillae eefvictfnemt puor l'entreprise, il en découle les ditossiinpss ci-après.

6.4.1. Durée légale

La durée du taavril eifcteff est fixée, conformément à la loi, siot ameuetlncelt à trente-neuf heerus par saeinme (169 par mois). La durée maaimlx qitineodnue du tavrail eifcteff de cauhe salarié ne puet excéder dix heures, suaf dérogaon spécifique.

La durée mnoenye haderodbiame du tvarail eifeictff calculée sur une période qqcnuluoee de dozue smeeinas consécutives ne puet être supérieure à 46 heures.

La durée du tavrail d'une smenaie à l'intérieur de ctete durée mynoene ne puet excéder 48 heures. Cependant, des dérogations pevneut être accordées conformément aux arieclts R. 212-2 et siavntus du cdoe du travail.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficiera de duex jorus de rpeos hiaeorddmabe qui soenrt pirs par journée entière ou par demi-journées aevc onrmeoiebgtilat une journée complète.

Chaque erpstierne négociera des aménagements à la présente clasue puor tenir ctpmoe de ses spécificités techniques, économiques et sociales, puor que les jrous de ropes hmrddabaioe pssuniet être pirs par romenluet ou consécutifs dnas le reescpt des doosiisnips légales en vigueur.

6.4.2. Heures supplémentaires

Il est instauré un cgntoeinnt d'heures supplémentaires de 130 heerus par an et par salarié.

Les heuers supplémentaires enrtant dnas ce ciengtonnt pnveeut être effectuées sur smlpie iomofrnatin de l'inspecteur du taravil et du comité d'entreprise ou d'établissement s'ils existent, ou à défaut des délégués du personnel.

Il puet être défini par aoccrd ceotcllif soumis au dirot d'opposition que les huers supplémentaires snot siot payées, siot récupérées en tmeps majoré, à la dedanme du salarié.

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

6.4.3. Mtoaliuodn du tpms de travail

Aux tmeres de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la durée hdimeaadrbœ puet varier, à ciiootnodn que sur 1 an, cttee durée n'excède pas en mnyneoe la durée légale atucelle de 39 hruées par semaine.

Seules les herues effectuées au-delà de ctete durée mnenoye s'imputent sur le ctniongnt d'heures supplémentaires non soesmuis à autorisation.

Les citoonidns d'application de cette mtoiuodlan snot prévues par un aorccd d'entreprise qui dvrea préciser :

- Les riasnos économiques jtisuanift cette mloouaitdn ;
- Les liietms heioarrs à l'intérieur dseeuqls la durée hdabdmæoire est suesplctbie de veriar ;
- Un cldnaeirer prévisionnel des périodes de mdaloitun ;
- Les procédures d'une révision éventuelle de ce calendrier.
- Les répercussions éventuelles sur les rémunérations (1).

En l'absence d'accord d'entreprise, la mlduoaiotn puet être une msie en ouvère au chiox solen l'une des modalitès sutnaives :

- une hreue en puls ou en mnios par seainme ttoue l'année ;

- duex hreeus en puls ou en monis par sniemæ sur une durée mximlaæ de dozue seeimnas consécutives ou non ;

- trois hurees en puls ou en minos par sanimee sur une durée mixamlaæ de hiut saeimns consécutives ou non(2).

6.4.3bisDurée et otraiasgionn du travail

Dans les etrnserieips où il exitse une ou peuslirus scentois syndicales, représentatives des salariés, une négociation patnort sur la durée et sur l'organisation du tpms de tiraval srea engagée cuahqe année.

6.4.4. Tepms partiel

Sont considérés comme salariés à tpms partiel, les salariés dnot la durée du tariavl est inférieure d'au mions 1/5 à la durée du tivrail prévue à la présente convention.

Les salariés à tpms cpolmet de l'entreprise snot prietrioars puor accéder au tepms partiel. De même puor les salariés à tmeps piaetrl qui srhiatuenoiaet accéder au tmeps complet.

La période d'essai d'un salarié à tepms ptreial ne puet être d'une durée ceraalinde supérieure à cllee d'un salarié à tpms complet.

La rémunération d'un salarié à tpms paiterl est prtpolieonnrole à

la rémunération milniamme d'un salarié qui, à qltoiuaiacfn égale, oucpce à tpems ceplmot un epomli équivalent dnas l'établissement.

Les hreeus complémentaires prévues au cotanrt de tiarval d'un salarié à tmevs partiel, au puls égales au teirs du temps de base, ne pveunet aivor puor effet de porter la durée hdaimrbadoee de tviaral de ce salarié, au niveau de celle prévue à la présente convention.

La rémunération des hurees complémentaires n'est susmoie à auucne majoration.

La durée journalière du traival des salariés à temps priaetl ne puorra être fractionnée puls de 2 fois.

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

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

6.5. Jours fériés

(Modifié par avanent du 15 mai 1992)

Les jruos fériés légaux lorsqu'ils snot chômés ne peunevt denor lei u à réduction de la rémunération. Auucne cdtiioonn d'ancienneté n'est requise.

Lorsqu'un juor férié chômé coïncide aevc un juor de repos, clea ne dnone pas lei u à récupération.

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

Lorsque les jrous fériés légaux snot travaillés, suaf le 1er Mai qui est oriotamgnibleet chômé, clea donne lei u au peeianmt des hruees considérées (en puls de la mensualisation).

Outre le 1er Mai, oolegimtirneabt chômé et payé, l'employeur dvrea aeroccd aux salariés au miminum 4 jruos fériés payés chômés.

6.5.1. Tvriaal de nuit

Si, par situe de caeionrccsnts eocnteeneilpls un salarié est appelé à terilvalar de niut (soit ernte 22 heeurs et 6 heures) les heerus effectuées snot rémunérées sur la bsae des heerus noaemrls majorées de 100 %.

Cette miotojraan tient compte, éventuellement, des hreues supplémentaires.

6.6. Congés payés

(Modifié par aevannt du 15 mai 1992)

6.6.1. Cuclal des congés

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

Le salarié qui, au curos de l'année de référence, a été occupé pdnnaet un temps équivalent à un mmiunim de 1 mios de taaivrl effectif, a driot à un congé dnnot la durée est déterminée à raison de 2,5 jrous oblrvaeus par mios de travail.

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

Lorsque le nmobre de jrous oralbvues n'est pas un nbmore entier, la durée du congé est portée au nrmboe entier, immédiatement supérieur.

6.6.2. Pirse des congés

La période de référence snarevt à celulcar les dotris 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 dtiros aicuqs aux congés, une période mailmine de 12 juors olauervbs ctniouns dvrea être prsie par cqhuae salarié. Tuot congé pirs en une seule fios ne puet excéder 24jours ouvrables.

Les jeuens trliareuavls âgés de monis de 21 ans au 30 arivl de l'année précédente prevuet denaemdr à bénéficier d'un congé goabl de 30 jrous ouvrables, les jorus excédentaires n'étant pas rémunérés.

Cependant, lqorsue le bénéficiaire d'un congé en ereipxrma le désir, il pourra, en acrcod aevc son employeur, pnnerde tuot ou pitrae de son congé en dhores de la période conventionnelle.

Les doirts auiqs au trite d'une période de référence diovent être utilisés anavt le 31 mai de l'année suivante.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après aivs des délégués du pennseorl s'ils existent, ctompe tneu de la sioauittn de flaimle des salariés, neaomntmt des possibilités de congé du conoinjt et de l'ancienneté du service.

Les cnoonjtis tillrvaanat dnas la même eripnserte ont diort à un congé simultanée.

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

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

6.6.3. Fractionnement. Congés supplémentaires

Il est attribué 2 jruos ovreabuls de congé supplémentaires lourqse le nmobre de jrous de congé pirs en dhreos de la période du 1er mai au 31 otbroce est au mnios égal à 6 et 1 suel lorsqu'il est corpmis enrte 3 et 5 jours.

La 5e sienmae de congé payé n'est pas prise en copmte puor l'ouverture du droit à ce supplément.

Les feemms âgées de mnios de 22 ans au 30 arivl de l'année en corus bénéficient de 2 jrous de congé orvbuaels supplémentaires par efnant à charge, congé ramené à 1 juor ouabrvle lqruose le congé pcipanirl 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 tlotae perçue au crous de la période de référence ;

- siot à la rémunération qui auiart été perçue par le salarié panendt la période de congé, s'il aivat continué à travailler.

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

6.7. Congés puor événements familiaux

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

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

- mgaaire du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 jorus ouvrables

- marigae du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 jrous ouvrables

- décès du cnnioojt ou d'un efnnat : 6 jrous ouvrables

- nicaassne ou apditoon : 5 juors ouvrables

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

6.8. Droits particuliers

(Modifié par avenant du 29 juin 1993)

6.8.1. Egalité de salaire et d'emploi

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

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

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle 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 Parité d'égalité professionnelle

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

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

- l'embauche, qui pour certaines postes de travail, pourra être réservée aux femmes. Dans ce cas l'offre d'emploi pourra mentionner que les femmes sont recherchées ;
- les conditions de travail proposées aux salariés ;
- les objectifs de formation de même à certains postes pourront être fixés.

6.8.2. Travailleurs handicapés

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

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

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

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

Les employeurs pourront adapter les postes de travail en fonction des 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 minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à deux heures. Cependant, en cas de dérogation admise à l'interdiction du travail de nuit, un repos continu de 12 heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

6.8.4. Travaux extérieurs et entreprises de travail temporaire

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

Article 6.1 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

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

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

Le montant du salaire se concrétise lors de la conclusion d'un contrat de travail.

Ce contrat devra préciser :

- la durée de la période d'essai ;
- l'emploi ;
- le statut ;
- la classification ;
- la convention collective 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 repos hebdomadaire, et les conditions de modification éventuelle de cette répartition (1).

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

Le recrutement, l'emploi, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, l'évaluation des salariés, ainsi que les éléments constituant la rémunération, doivent être établis selon des normes objectives et appliquées par l'employeur dans des conditions 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 discriminations en raison de l'état de santé ou d'un handicap.

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

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

Le bulletin de paie, obligatoire pour le 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 niveau hiérarchique correspondants ;
- la ventilation des différents éléments de la rémunération ;
- la période et le nombre d'heures de travail effectif ;
- la rémunération versée, en distinguant les éléments qui sont payés au taux normal et ceux qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;
- la nature et le montant des différents éléments s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération brute ;
- le montant des cotisations prélevées sur la rémunération brute ;
- le montant de la contribution sociale généralisée ;
- la nature et le montant des différents déductions opérées sur la rémunération brute ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité de congé payé ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date du paiement ;
- la mention indiquant le salarié à verser le bulletin dans les délais de durée.

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

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

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

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

- employés : 1 mois de travail effectif ;
- agents de maîtrise : 2 mois de travail effectif ;
- cadres : 3 mois de travail effectif.

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

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

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

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

La durée de ce délai de prévenance réciproque sera de :

- 1 semaine pour les employés ;
- pour les agents de maîtrise et les cadres, voir annexe.

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

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

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

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

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

6.4.1. Durée légale

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

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

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

Repos hebdomadaire

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

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

6.4.2. Heures supplémentaires

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

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

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

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

6.4.3. Modalités du temps de travail

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

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

Les 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 susceptible de varier ;
- c) Un calendrier prévisionnel des périodes de modularité ;
- 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 utilisée en œuvre au choix selon 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 sociétés syndicales, représentatives des salariés, une négociation peut avoir lieu sur la durée et sur l'organisation du temps de travail s'engageant chaque année.

6.4.4. Temps partiel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Outre le 1er Mai, omgierolatib 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 entière).

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

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 servait 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 minimale de 12 jours ouvrables doit être prise 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 30 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 exprime le désir, il pourra, en accord avec son employeur, prendre tout ou

patrie de son congé en dehors de la période conventionnelle.

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

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

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

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

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

6.6.3. Fractionnement. Congés supplémentaires

Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 jour s'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 congés supplémentaires par enfant à charge, congé ramené à 1 jour pour les femmes dont le congé principal n'excède pas 6 jours ouvrables.

6.6.4. Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente au congé est égale à :

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

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

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

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

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

- ? décès ou décès du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 jours ouvrables ;
- ? mariage ou décès 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 s'agissant d'un seul de ces deux événements sur une période de 12 mois glissants(1) ;
- ? décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;
- ? naissance ou adoption : 5 jours ouvrables ;
- ? décès d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- ? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;
- ? décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrables ;
- ? décès des beaux-parents : 2 jours ouvrables ;
- ? décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable ;
- ? déménagement lié à une mobilité professionnelle vers l'entreprise : 1 jour ouvrable.

(1) Le deuxième tiret est étendu sous réserve de ne pas bénéficier le droit à congé au titre du mariage ou du décès à l'exercice précédent du droit à congé pour mariage ou décès, 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 salaires et d'emploi

À poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pas établir aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

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

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation de postes doivent être les mêmes 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 particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les femmes.

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

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

- certaines formations pourront être proposées aux seuls femmes ;

- les objectifs de recrutement de femme à certaines postes pourront être fixés.

6.8.2. Travaux des handicapés

La qualité de handicapé physique est reconnue exclusivement par la commission médicale d'orientation et de reclassement (COTOREP).

Les entreprises doivent employer en priorité des handicapés à condition d'un poste adapté mi-muni fixé par la loi ou s'acquitter de la contribution de la cotisation en application des modalités prévues aux articles L. 323 et suivants du code du travail.

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

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

Les employeurs pourront adapter les postes de travail en fonction des 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 repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures. Cependant, en cas de dérogation admise à l'interdiction du travail de nuit, un repos continu de douze heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

6.8.4. Conditions extérieures et conditions de travail temporaire

Tout employeur qui envisage de faire appel à des personnes extérieures ou à des personnes 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 pluriannuités d'absences dues à la maladie ou à l'accident de travail non reconnu comme tel par la sécurité sociale constituent une période d'absence du contrat de travail, à condition qu'elles revêtent un caractère temporaire et :

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

- et de justifier dans les 3 jours civils 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 vérification du délai de carence défini ci-après, tout ou partie de la différence entre ses antécédents et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par tout régime de prévoyance.

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

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

- 30 jours à 90 % + 30 jours à 70 % de 2 ans à 6 ans d'ancienneté 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 interviennent 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 un congé annuel 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.

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

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

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

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

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

Sauf accord du travail, les dispositions pouvant intervenir dans le versement des indemnités maladie sont applicables conformément à l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 et à la loi sur la mensualisation.

7.1.3. Rupture du contrat

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 congé de reprise effectué par le médecin du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou à la suite d'absences répétées, d'un congé maternité, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou en cas de durée.

7.1.4. Rémunération du salarié en cas de maladie

Le versement définitif du salaire peut s'avérer nécessaire en raison de la possibilité 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 verser au salarié à un entretien préalable selon les règles légales, pendant les heures de travail autorisées, afin de constater l'impact de son absence sur l'exécution du contrat de travail. Après cet entretien et un délai de 1 jour franc minimum, la rupture éventuelle du contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans le cas où le salarié se voit dans l'impossibilité de se déplacer, il pourra transmettre ses observations par écrit dans les 8 jours suivant la date de la première présentation de la lettre recommandée le 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 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) *Altirce 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 s'appliquent à la maladie et à l'accident de travail non reconnu comme tel par la sécurité sociale, sauf accord du travail, les dispositions de l'article 7.1 s'appliquent à la maladie et à l'accident de travail non reconnu comme tel par la sécurité sociale, sauf accord du travail.

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

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

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

7.3.1 - Suspension du contrat de travail - Règles générales

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

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

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

Les salariées peuvent donc bénéficier de leur contrat de travail

conformément à luer sitaution définie dnas le talabeu ci-après :

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

En cas de gssssreoe pthloigouaqe dûment constatée par ceicatrft médical, la fmmee porura apitnecir son départ en congé de 2 saenmeis au mxumiam et/ou pogrloner ce congé de 4 seiamnes au plus.

En cas d'accouchement avant la dtae présumée, la période de suinosepsn du ctnraot de travial puet être prolongée jusqu'à l'accomplissement du nrobme ttoal de sieeanms alueexuqls la salariée a droit.

7.3.2 - Protection

A pitrar du cinquième mios de gossrssee dûment constatée par creaiiftct médical, les salariées à tmeps coelmpt prornuot bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 heeurs rémunérées par siaenme à répartir d'un cmumon acocrd aevc l'employeur. Puor les salariées à tpmes pirtael ctete réduction d'horaire se frea au ptoarra du temps de tiaavrl hearbdaimode contractuel.

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

Dans tetous les eisrereptns snas ciinotodn d'effectif, pdaennt la période de 3 ans qui siupt le congé de maternité ou d'adoption et à cdiioontn d'avoir 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de la naissance, le salarié puet bénéficier d'un congé penaratl et d'une réduction de la durée du taairvl égale à la moitié de celle aibplplace à l'entreprise.

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

- 1 mios anavt le treme du congé iaiitnl ;
- dans les ateurs cas, 2 mios au mnios anavt le début du congé.

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

A l'issue de son congé, le salarié reuorvte son eoplmi précédent

ou un elpomi similaire, aevc une rémunération au mnios équivalente. Il puet aussi ocupecr un emplpoi à tmeps partiel.

Le congé peanatrll puet être imoprenrtu ou modifié dnas les cas sivunats :

- décès de l'enfant ;
- baisse itatprmrone des rnueves du ménage.

- (1) Alticre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du cdoe du taavirl (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).
- (2) Trmees ecluxs 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 sautiqbbae et le congé puor création d'entreprise ssuepdnent l'ancienneté.

7.5.1. Congé sabbatique

Le salarié anayt l'ancienneté de 36 mios consécutifs ou non et 6 ans d'activité posnerienllofse puet dadnmeer à bénéficier, soeln les dpnsiiooists légales, d'un congé sbibtqaaue non rémunéré d'une durée cpmsiore etnre 6 et 11 mois. A l'issue de ce congé, le salarié rvrtoreue son précédent epolmi ou un eoplmi silmiiare arotssi d'une rémunération au monis équivalente.

7.5.2. Congé puor création d'entreprise

Le salarié anayt une ancienneté de 36 mios consécutifs ou non dnas l'entreprise puet bénéficier, sleon les doiitoisnspis légales, d'un congé non rémunéré puor création d'entreprise de 1 an rvlleunboeae ou pas et dnot la durée mmlaaixe ne puet excéder 2 ans.

Il atparepint au salarié d'informer l'employeur de ses ittoienms de rdeepnrre son epomli 3 mios au minos anavt le treme du

congé, par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

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

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

Au cours du salarié, ces jours d'absence peuvent être :
? soit rattrapés ;
? soit pris sous forme ;
? soit éventuellement pris sur les jours à congés payés.

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

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

Article 8 - Service national

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel ou un rapel sous les drapeaux constituent une simple suspension du contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 - Rupture du contrat de travail

Article 9

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

Forme de la démission :

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

Préavis :

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

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

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

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

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

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

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

Ces absences doivent être déterminées d'un commun accord. A défaut, chaque des parties 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 suspendront le cours de celui-ci. La date de fin de préavis sera donc repoussée d'autant.

L'employeur pourra de son initiative desister 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 freiner sur les effectifs et procéder immédiatement le solde de tout compte en liquidant le montant total du préavis non effectué ;
- le rattacher 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 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.

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

- à savoir que la moitié de la période du délai-congé ne soit écoulee : en accord avec l'employeur ;

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

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

9.2.1 - Délai-congé

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

Employés :

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

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

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

Agents de maîtrise : voir annexe.

Cadres : voir annexe.

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

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

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

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

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

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

- ne pas fuir sur les effectifs et percevoir immédiatement le salaire de tout temps indemne le montant total du délai-congé non effectué ; et, le cas échéant, une indemnité de licenciement calculée en tenant compte de l'ancienneté qu'il aura acquise s'il avait effectué son préavis ;

- le maintien 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 prise 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 - Indemnité d'ordre économique

Dans le cas où les circonstances imposeront 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 mesures prévues à atténuer les inconvénients, par exemple : réduction d'horaire, report par

roulement, reclassements, mutation 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 salarié, sera déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des caractéristiques de l'ancienneté dans l'entreprise ou du volontariat.

Le salarié licencié par suite de suppression d'emploi coexistera 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 - Indemnité individuelle

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

9.2.4 - Indemnité de licenciement (1)

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

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

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

La fin de carrière s'entend dans les 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 sécuriser l'emploi ;

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

9.3.1-Départ en retraite

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

Dans ce cas, le salarié devra en avertir son employeur moyennant 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 sécuriser 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 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) Pinot étendu sous réserve de l'application de l'article L.

travail.

Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale ou associative ou professionnelle d'employeurs, ou des organismes publics entrant

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

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

TEXTES ATTACHÉS

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

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

En vigueur étendu en date du 3 mai 1989

a) Comptages

Les turavax de cgotmape réalisés dnas le cdrae de la préparation des codanmems snot effectués par le(s) personnel(s) spécifique(s), nneaommtt cuex des filières vente, ciasse et

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

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'annexe suinvtae fxie les diotpnsiioss particulières apclbleapis aux aetgns de maîtrise.

Elle complète les doisitpnsos générales prévues dnas la présente convention.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La présente aenxne fxie les dipsnsiootis particulières aeppiactllbs aux aetngs de maîtrise des eperreintss cipormess dnas le camhp d'application troteairril et peonfesroinsl de la présente ctnvooienn noltaniae et complète les ditoisposnis générales.

Article 2 - Application

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Snot considérés cmome anegts de maîtrise les salariés rissmlpeant au monis l'une des codnioitns sitveanus :

- il s'agit siot de craroleaotlubs qui assurent, d'une façon permanente, suos le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de cmmndemaneot ou de slinrvealcue du preoesnnl en ayant la compétence tnqeihcue ctnnaproedosse ;

- siot de colobrltearaus qui possèdent une responsabilité de compétence technique, aiatvnrtdimse ou commerciale, snas eerxecr puor aautnt une responsabilité de commandement.

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Le caortnt de tavaril à durée indéterminée ne dneveit définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de deux mois.

réception.

Sauf exception, ces tvraaux snot exécutés dnas le cadre de l'horaire hiaberaddmoe nmarol des salariés.

b) Inventaires

Les opérations d'inventaires aisni que leurs préparations snot suitplsbeces d'être effectuées par l'ensemble du personnel.

Les mitfcoioainds d'horaire de traiavl engendrées par ces opérations dnioevt être réalisées dnas le rcspeet des ditspooniiss légales et cnvlltneoinnoes (cf. nmmtaomet acirtle 6, paaahpggre 6.5.1).

Si le juor d'inventaire coïncide aevc le juor de rpeos hedoimabadre d'un salarié (autre que le dimanche), il bénéficiera du report de ce juor de repos au puls trad la senaime suivante.

Drnuat cette période d'essai, les ptaiers pneuevt se séparer snas préavis, ni indemnité de dmeamogs et intérêts.

La période d'essai puet être eelexocplienemtnnt renouvelée une fios et puor une durée au mxuaimm égale à la période initiale. En cas d'accord, le rnoellvemneut dvrea fraie l'objet d'un écrit etrne les duex parties. Le salarié arua la possibilité de rseufer ce renouvellement. En cas de rurutpe dunrat ce renouvellement, un délai de prévenance réciproke de qznuie jrous srea observé, suaf cas de fatue grave.

Article 4 - Mutations

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Lorsqu'un eoyleupmr cniofe à un aegnt de maîtrise une finocton entraînant un leiu de tirvaal isaomptt un cehangment de résidence, il devra, après erietnetn aevc l'intéressé, lui niitfoer par écrit les cdotniinos dnas llesqlues s'effectuera cette mutation. Le salarié droesipsa d'un délai de 15 jorus puor fiare penvrir sa réponse écrite.

En cas de cheganenmt de résidence acceptée par écrit, les fails justifiés de déménagement, asnii que les fiars de vygae de l'intéressé et de sa flmilae snot remboursés par l'employeur. Les cnnooitids dnas lqlseeelus s'effectuera ce trnfrseat snot déterminées de gré à gré et confirmées par écrit.

Lorsque le catnrot de taarvil itaiinl ne prévoit pas de cuslae de mobilité, dnas le cas d'un reufs de l'agent de maîtrise, la rurupte éventuelle n'est pas considérée comme étant du fiat de l'agent de maîtrise, mias de l'employeur, leeql dvera veesrr à l'intéressé le moatnt 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 angets de maîtrise, il est fréquent que luers hreeus de présence ne psuneist être fixées d'une façon rdiige ; eels crsoeednrnopt aux nécessités de l'organisation du tarival et de la searllcniuve de son exécution.

Néanmoins, les esiertenrps s'efforceront d'améliorer la durée ecefftive du tmpes de traival du penornsel d'encadrement.

Les amtoieennppts des aetngs de maîtrise ont un caractère ftoiafrrie et tenninet cpmote des dépassements d'horaires liés à la fonction, minoetn diot en être faite sur le canortr de tiavral ou son anavnet (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 penrifnlseoss sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés, soit sur justifications, soit sous forme de versements d'une indemnité forfaitaire.

Article 7 - Complément de salaire en cas de maladie

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

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

- tout ou partie de la différence entre ses antécédents et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- cette différence est versée dans les limites et conditions suivantes, sauf accord du travail.

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

Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'annexe suivante fixe les dispositions particulières applicables aux cadres.

Elle complète les dispositions générales prévues dans la présente convention.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La présente annexe fixe les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises commerciales dans le champ d'application tripartite et pérenne de la présente convention collective et complète les dispositions générales.

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 amener l'agent de maîtrise à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

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

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de douze 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

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

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

Article 9 - Licenciement : délai-congé

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

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

Article 2 - Application

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Sont considérés comme cadres les salariés remplissant au moins deux des trois conditions suivantes :

- exercer effectivement, sous leur responsabilité personnelle, des fonctions de commandement ou de direction sur des employés et (ou) des agents de maîtrise ;
- exercer des fonctions commerciales, administratives, financières, informatiques ou techniques en raison de leurs connaissances ;
- 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 ctroant de tairval à durée indéterminée ne deevint définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de 3 mois.

Durant ctete période d'essai, les ptiraes peevnut se séparer snas préavis ni indemnité de dmgameas et intérêts.

La période d'essai puet être eeeomeecnntltipxt renouvelée une fies et puor une durée au muxaimm égale à la période initiale. En cas d'accord, le rveonleleuenmt dvrea farie l'objet d'un écrit ernte les duex parties. Le salarié arua la possibilité de rfueesr ce renouvellement. En cas de rptuue drunat ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque de 1 mios srea observé, suaf cas de fuate grave.

Article 4 - Mutations

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Lorsqu'un eeumoyplr cinofe à un cdare une footncn entraînant un leiu de tvialr imnaospt un ceagennmht de résidence, il devra, après enetitern aevc l'intéressé, lui nfioietr par écrit les conoiintds dnas llelqeuses s'effectuera ctete mutation. Le salarié depsorsia d'un délai de 15 juros puor fiare prienvar sa réponse écrite.

En cas de caenhgnmet de résidence accepté par écrit, les fairs justifiés de déménagement aisni que les fiars de voygae de l'intéressé et de sa flimale snot remboursés par l'employeur. Les cioditnnos dnas lulleeseqs s'effectuera ce tsnrreaeft snot déterminées de gré à gré et confirmées par écrit.

Lorsque le cnrotat de tavairl itaniil ne prévoit pas de clasue de mobilité, dnas le cas d'un rfeus du cadre, la rrupute éventuelle n'est pas considérée cmome étant du fiat du cadre, mias de l'employeur, lqeul dvera vserer à l'intéressé le mtaonnt 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 cadres, il est fréquent que luers heuers de présence ne psuseint être fixées d'une façon rdgiie ; eells ceeproonsrndt aux nécessités de l'organisation du tiraval et de la sruliecvnlæ de son exécution.

Néanmoins, les enesrperits s'efforceront d'améliorer la durée eiftfecve du tpmes de tvraial du pnsoreenl d'encadrement.

Les appmieontntes des cerdas ont un caractère firofrtaiae et tninenet cptmoe des dépassements d'horaires liés à la fonction, meointn diot en être fitae sur le carotnt de taavril ou son anvneat (1).

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

Article 6 - Déplacements professionnels

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Les faris de vagoye et de séjour peolerofnisnss snot à la cghare de l'entreprise. Les frias de séjour snot remboursés, siot sur justifications, siot suos fomre du vnemeerst 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 crdae percevra, snas délai de cerance :

- tuot ou patire de la différence etrne ses atipmonepents et les indemnités journalières versées par la sécurité socialie ;

- cette différence est versée dnas les lmeitis et cionnitods suivantes, suaf accnidet du taviral :

Ancienneté du salarié	Nombre de jruos indemnisés et tuax de l'indemnisation
Moins de 2 ans d'ancienneté	Pas d'indemnisation
De 2 ans à 6 ans d'ancienneté iculns	30 juros à 100 % + 30 juros à 90 %
Plus de 6 ans à 11 ans d'ancienneté icluns	40 juros à 100 % + 30 juros à 90 %
Plus de + 11 ans à 15 ans d'ancienneté ilucns	60 jorus à 100 % + 40 juros à 90 %
Plus de 15 ans à 28 ans d'ancienneté iulncs	90 juros à 100 % + 40 jruos à 90 %
Plus de 28 ans à 33 ans d'ancienneté inulcs	90 juros à 100 % + 70 juros à 70 %
Plus de 33 ans d'ancienneté	90 jorus à 100 % + 90 jours à 70 %

Ces indemnités ne punorort aeemnrr le carde à pevoceirr puls que s'il aavit continué à travailler.

Si psiurleus arrêts de travial puor mlaiade ou adncicet ienteienvrnt au curos d'une période de 12 mios consécutifs commençant à cuorir à pirtar du prmeier juor de ces arrêts de travail, la durée ttolæ d'indemnisation ne prruoa dépasser clele à laullege l'ancienneté de l'intéressé lui dnoinat driot au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son driot à alotaclion pnnadet une période de 12 mios consécutifs, la riecudcoonn de ce droit, après cette période, ne puet être accordée qu'après 3 mios de rreispe efectvfie et consécutive du travail.

Article 8 - Démission : préavis

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Le cdrae qui démissionne est tneu de rcespteer un préavis dnnot la durée est de 3 mois.

Le ponit de départ du préavis se suite à la dtae de réception de la ltrtee 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 hmrois le cas de futae grvae ou lourde, réglé de la façon snvitaue puor le preonnsel cdare :

- 1 mios puor une ancienneté corpisme ernte 3 mios et 6 mios ;

- 3 mios puor une ancienneté supérieure à 6 mios.

Article 10 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

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

Rappel de définitions - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

La compétence : c'est la mission en matière d'activité des établissements ouverts par le salarié durant sa période professionnelle.

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

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

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

Classifications des employés Convention collective nationale du 30 septembre 1991

Article - EMPLOYÉS

En vigueur étendu en date du 2 janv. 2003

Niveau 1

Définition générale :

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

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

Niveau 2

Définition générale :

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

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

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

1er degré :

Article 11 - Indemnité de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

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

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

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

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

Il sera tenu compte :

- soit de la formation initiale ;

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

- soit de la formation interne des entreprises.

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

2e degré :

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

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

3e degré :

Les employés qui maîtrisent parfaitement les procédures à mettre en œuvre et qui démontrent dans leur activité l'habileté qu'ils savent mettre en œuvre les initiatives appropriées aux situations accèdent au 3e degré.

Ces employés peuvent se voir confier également des tâches d'information ou de mission au sein des nouveaux ou de nouvelles tâches simples.

Niveau 3

Définition générale :

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

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

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

1er degré :

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

2e degré :

En plus de la parfaite maîtrise de la technicité professionnelle, les employés classés dans ce degré ont une responsabilité de gestion ou technique. Ils exercent en outre les fonctions destinées à permettre la réalisation des objectifs et peuvent encadrer 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 acquiert sa formation au contact du personnel de vente expérimenté et de la clientèle. Il (elle) acquiert la maîtrise en relevant des marchandises ainsi que tous les travaux s'y rapportant. Peut être amené(e) à occuper une caisse.
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 personnelle 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 rangement et l'ensemble de la vente de son rayon et doit posséder un sens commercial 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 personnelle 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 commerciale le (la) permettant à répondre aux préoccupations exprimées par la clientèle. Il (elle) contribue en outre à la formation technique des vendeurs sur les fonctions afférentes à la vente.
3	G	Gestionnaire de rayon (200)	Possède dans son secteur l'ensemble des connaissances nécessaires à la tenue des produits dont il (elle) a la charge. Il (elle) utilise les outils de gestion de l'entreprise en appliquant les décisions de sa hiérarchie. Il (elle) assure notamment l'accueil et le service de la clientèle, la surveillance permanente du stock.

Article - Filière caisse

En vigueur étendu en date du 15 juin 1988

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	B	Caissier(ère) réassortisseur(euse) 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) qui débute sur une caisse enregistreuse. Il (elle) s'initie aux procédures relatives à son poste. Il (elle) peut être appelé(e) à participer à l'étiquetage, au 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 entrecasiers 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 fincoons effectuées par la caissière 2 ^e échelon, employé(e) qui, par ces qualités celmmcroaeis et relationnelles, asrsue dnas ceraitns manaigss l'accueil et l'information, pcpitriae à la fmaiorotn des caissières 1 ^{er} échelon.
3	F	Caissier(ère) général(e) 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) chargé(e) de la tuene de la csiase crltnaee du magasin, de la comptabilité de la cassie et du contrôle des vrauels encaissées. Il (elle) contrôle les fiches de vneeremtss à la cassie crenltae et vérifie les fdnos de caisse. Il (elle) établit le pinnlnag des caissiers(ères). Il (elle) est rnspsoealbe d'une btiratee de csaises inférieure à 5 ; il (elle) puet être amené(e) à tienr une cssaie et dnas caternis misaangs à aessurr l'accueil et l'information.
3	G	Caissier(ère) général(e) 2 ^e échelon (200)	Employé(e) qui, tuot en asunmsat les tâches du caissier(ère) général(e) 1 ^{er} échelon, est rsanlbospee d'une biarttee pmnnareete mimnium 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 ailaotcpipn des cnineogss de son responsable, des tuvarax simples, nmanemott de manutention, ne nécessitant auucne cinnnoacsse particulière.
1	B	Agent d'exploitation 2 ^e échelon (120)	Employé(e) chargé(e) d'aider aux travaux de réception et de muiettoannn en uitsianlt les matériels mis à sa disposition. Il (elle) puet être chargé(e) de palecr les étiquettes pnatort références, pîrx ou autres, snaiuvt les dveciteris bein précises de son responsable. Il (elle) puet être amené(e) à eefetucfr des travaux aennexs sur la sufcare de vente.
2	C	Cariste d'entrepôt (140)	Employé(e) chargé(e) de procéder, dnas un entrepôt, aux opérations de rangement, scatokge et déstockage en utilisant, notamment, conformément à la réglementation en la matière, un chaiort ateooumutr de mtonnaeitun à ccoduntuer porté. Il (elle) procède à l'entretien et aux vérifications nécessaires de son engin, à firae avant, panendt et après l'utilisation, solen les piepricsortns du constructeur.
2	C	Chauffeur VL (140)	Employé(e) affecté(e) à la countdie d'un véhicule de PATC inférieur à 3,5 tonnes. Il (elle) est reslnaopsbe des mahrcnsdeais transportées, de la conformité des livraisons, des eeisneasctnms et des rrspsiees éventuels, de l'entretien cuaornt de son véhicule. Il (elle) adie au creahnmget et déchargement des marchandises. Il (elle) puet être amené(e) à trseatonprrr des peneonsrs dnas les lemiits des possibilités du véhicule et en fintocon de la catégorie de son pîrems de conduire.
2	D	Réceptionnaire 1 ^{er} échelon (150)	Employé(e) rplaoebssne de l'ensemble des réceptions et de luer contrôle qatuitinatf et qualificatif, en applaitocin des procédures mseis en palce dnas l'établissement.
2	D	Chauffeur-livreur PL 1 ^{er} échelon (150)	Affecté(e) à la cidotune d'un véhicule poerutr de PATC supérieur à 3,5 tneons et ne dépassant pas 19 tnonens ou de tuot arute véhicule nécessitant la psissoosen du pîrmes C (véhicule eblnmse articulé de PATC ne dépassant pas 12,5 tonnes). Il (elle) est rabnlesspoe des mdrchsahieans transportées, de la conformité des livraisons, des escmanitsnees et des rprises éventuels et de l'entretien cnoraut de son véhicule. Il (elle) adie au cmarghneet et au déchargement.
2	E	Chauffeur-livreur PL 2 ^e échelon (160)	Employé(e) qui, tuot en aumansst les mêmes tâches que le chauffeur-livreur PL 1 ^{er} échelon, est affecté(e) à la cidtonue d'un véhicule pruoter supérieur à 19 tennos ou à un elnemsbe articulé de puls de 12,5 tonens nécessitant la pooseisssn du pimres C 1. Il (elle) adie au cmganeerht et au déchargement des marchandises.

2	E	Réceptionnaire 2 ^e échelon (160)	Employé(e) qui, tuot en assanumt les fcnoinots du réceptionnaire 1 ^{er} échelon, est rbnosaslpe de la cutacioirln des mehrcanasids et éventuellement du stockage. Il (elle) sera, en outre, capbale de tearitr les liitges riftleas aux liinarovss fournisseurs.
3	G	Réceptionnaire principal(e) (200)	Employé(e) qui, tuot en amsasunt les fontoncis du réceptionnaire 2 ^e échelon, assrue la répartition des tâches dnas le service, vliente les documents. Il (elle) tdriena à juor les différents dnuotomes pmetrnetat de svirue 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) cbpaale d'effectuer des traavux d'écriture, de chffrgaie ou d'autres tuavrax aolneuags simples.
2	C	Aide-comptable 1 ^{er} échelon (140)	Employé(e) caabple de tnier les detumoncs cametbopls sauvnit les drtiieecvs de l'employeur ou du comptable.
2	E	Aide-comptable 2 ^e échelon (160)	Employé(e) possédant des cneossancinas nécessaires puor tnier ou contrôler les lrvs légaux et juaronux axiruailis de la comptabilité générale. Tariudt en comptabilité les opérations crmlaeiemcos et financières, les compose, les ventile, puor en déduire les pirq de revient, balance, stutteisraqs et prévisions. Jfisitue le sdloe de ses comptes.
3	F	Comptable 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) aaynt des nionots cbaemptlos sfenufatsis puor lui prtmeete de tienr les joaurunx ariuliiexs aevc ou snas ventilation, de pesor et d'ajuster des banelcas de vérification ou firae tuos tavruax analogues, de tenir, arrêter et siullerevr les cmtopes tles que clients, fournisseurs, banques, CCP et stocks.
3	F	Caissier(ère) ctmobape (190)	Employé(e) calbape de poser et de vérifier les opérations de caisse, les pmieneats et toteus opérations de caisse, de teinr les rgitseers de la comptabilité correspondante. Diot posséder les cnsinoneacsas du cplbtamoe 1 ^{er} échelon dnas les établissements de piette et mnyonee importance, tient à la fios la comptabilité et la caisse.
3	G	Comptable 2 ^e échelon (200)	Doit faire purvee de caisnaenosncs senstafufis puor tiner des leirvs légaux et alreiiiaxus à la comptabilité générale et alyqntiaue et être calpbae de dserser le bilan éventuellement aevc les dtricieevs d'un cehf ctalbmope 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 sisaie 1 ^{er} échelon (140)	Employé(e) possédant les cnasoinescnas prlnfeseilnosoes de sisaie de données et clpabae d'assurer la tpoarricnistrn ou la vérification, suos fmore codée, de rnmeitseenengs sur un matériel défini.
2	D	Employé(e) sur écran 2 ^e échelon, opérateur(trice) de siiasie 2 ^e échelon (150)	Employé(e) exécutant les mêmes opérations que l'employé(e) 1er échelon sur différents matériels de ssaie aevc une très gnrdae veitsse d'exécution.
2	E	Opérateur(trice) aide-pupitreur (160)	Employé(e) clpabae d'assurer suel le fniemoneontnct d'un ptiet oatndreuir à prtair des diroesss d'exploitation ou de mlnuieapr différentes unités périphériques.
3	F	Opérateur(trice) ppiteurur 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) chargé(e) du contrôle du fnoenicetmnont d'un esmlnbee électronique, il (elle) ercexe la srluanvcilee du pupitre. Il (elle) possède une cansnisancoe ssutainfne du système d'exploitation puor prear aux arrêts de programme.
3	G	Opérateur(trice) puirueptr 2 ^e échelon (200)	Employé(e) aasrsnut la cduitone d'un onretudiar et de ses unités périphériques en crdnooonat les acntios de prlsieus opérateurs(trices) aides-pupitreurs.

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

Article - Filière services généraux

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

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

1	A	Employé(e) de ngttyeoae (110)	Employé(e) exécutant les tvaaux d'entretien craout des beraux et mnsgiaas (lavage des slos et vitres, époussetage, nytageote des meubles, des présentoirs, etc.). Puet être appelé(e) à procéder à l'entretien des ardobs (pelouses, aires, etc.)
1	A	Gardien-veilleur de niut (110)	Employé chargé de la gdare des établissements de nuit, aevc rondes. Puet faire pirate d'une équipe tvlaraialnt par ptesos alternés (jour et nuit). Se cnrofmoe aux cioesgnns reçues de sa diicoertn et les appquile en cas d'incident.
1	B	Surveillant(e) de masgian (120)	Agent chargé de détecter la démarque inconnue. Contrôle les srtieos de mahceidsnars et matériels snuivat les pièces jeiuivtfcstias légalisant luer légitimation. Il (elle) signale à la dctoiiiren toeuts anomalies, il (elle) siut les deietirvcs de celle-ci et assure, le cas échéant, la lisaoin aevc les sivrcees de plioce ou de gendarmerie.
1	B	Standardiste 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) chargé(e) de riveeocr et établir des cnaiimnutomocs téléphoniques. La fréquence mnoyene d'échanges téléphoniques lui pmreet l'accomplissement des taruvax aexnens tles que dactylographie, classement, écritures diverses, télex, etc., soeln l'organisation de l'établissement.
1	B	Pancartiste 1 ^{er} échelon (120)	Est chargé de la réalisation des étiquettes, affiches, peaunnax peliticrabius ou de signalisation.
2	C	Standardiste 2 ^e échelon (140)	Opérateur(trice) occupé(e) en permanence, seul(e) ou en équipe, à dnenor ou reecoivr des citomacinuonms téléphoniques. Est claapbe de tienr la comptabilité de ses communications.
2	C	Employé(e) d'entretien (140).	Employé(e) cplaabe d'exécuter des traavux d'entretien et d'aménagement couarnt des installations, sur les dieicrtvcs de sa hiérarchie et ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste.
2	D	Pancartiste lurtteer 2 ^e échelon (150)	Suit les mêmes decvrteis que le (la) pantciatsre ltrteuer 1 ^{er} échelon. Puet être amené(e) à créer des mfitos à la dnmeade de sa direction. Puet gdeuir pnieceelfrnleoosnsmt pureslius psraeicttnas lreeuttrs de mansgias différents.
2	D	Employé(e) SAV 1 ^{er} échelon (150)	Employé(e) caalpbe de dgasinquoter les cseuas d'une panne et de réparer les aarieplps en vetne dnas l'établissement. En outre, il (elle) puet être amené(e) à eecfeuftr la vetne de pièces détachées et rpemlr les formalités de liootacn de matériel dnnot il (elle) aussre la maintenance. Il (elle) puet être tluartiie d'un primes VL.
3	F	Employé(e) SAV 2 ^e échelon (190)	Employé(e) aynat les capacités pfriesolnsonlees puor cendrnooor l'activité du sevrctie après-vente (facturation, tunee de stocks) en se cmnfrnoaot aux procédures définies par la hiérarchie.

Article - Tableau récapitulatif du personnel

Annexe Employés - Ventilation par services

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

NIVEAU	COEF.	DEGRÉ	VENTE	CAISSE	RÉCEPTION, transport	ADMINISTRATIF, accueil	SERVICES généraux	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE
1	110	A			Agent d'exploitation (1 ^{er} échelon)		Employé de nettoyage, gardien veilleur de nuit	Employé aux écritures	
	120	B	Vendeur (1 ^{er} échelon)	Caissière réassortisseuse (1 ^{er} échelon)	Agent d'exploitation (2 ^e échelon)	Employé hôtesse d'accueil (1 ^{er} échelon), archiviste, employée de bureau	Standardiste (1 ^{er} échelon) Ptsnaatcire (1 ^{er} échelon) Svirlunlaet 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 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. Traavle en liaison avec l'analyste programmeur(euse), le superviseur ou le plannificateur 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 des analystes 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 pour l'exploitation 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 en fonction des problèmes dont les concepts sont définis. Il (elle) assure également les travaux de programmation qui lui sont confiés. A ce titre, il (elle) doit connaître parfaitement les langages de programmation utilisés par la société. Il est nécessaire qu'il (qu'elle) ait une bonne connaissance de l'ordinateur. Il (elle) peut exercer une autorité fonctionnelle sur les programmeur(euse)s.
4	H	Chef de 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, suivant les critères de la société qui l'emploie. Il (elle) peut, dans le cadre de fonctions précises, être amené(e) à effectuer des tâches complémentaires.

			Il (elle) anime et coordonne l'activité des généralistes de ryens et des agents employés de son secteur, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il (elle) est chargé(e) d'aider sur la scolarité de l'enfant la direction du magasin ou son employeur dans le cas. Il (elle) peut être un généraliste de ryens qui a au moins une grande expérience dans sa fonction antérieure. Il (elle) peut être amené(e) à participer au recrutement.
4	I	Chef de secteur 2 ^e échelon (250).	Chef de secteur ayant les mêmes fonctions que le 1 ^{er} échelon. Il (elle) a acquis une parfaite connaissance des réalités commerciales, économiques et humaines de plusieurs secteurs.
4	J	Adjoint(e) au responsable de magasin (280).	Agent de maîtrise ayant des connais- sances de tout ce qui concerne la gestion des secteurs du magasin dont il (elle) a la charge. Il (elle) en assume la bonne marche conformément aux directives de la direction.
4	J	Adjoint(e) commercial(e) (280).	Technicien(ne) expérimenté(e) assure les opérations commerciales d'achats qui lui sont déléguées par son supérieur hiérarchique. Il (elle) est responsable de la mise en place de la gamme de produits, des contacts suivis avec les fournisseurs et avec les clients de vente. Il (elle) doit avoir une parfaite connaissance des produits vendus dans le ou les secteurs qui lui sont confiés dans la société. Peut avoir un ou plusieurs employés sous sa responsabilité.
4	I	Secrétaire de direction (250).	Collabore directement avec la direction générale des services centraux, connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise.
4	J	Adjoint(e) administratif(ive) (280).	Agent administratif chargé de diriger un secteur administratif sous la responsabilité d'un chef ou de son employeur.
4	I	Comptable 3 ^e échelon (250).	Technicien(ne) chargé(e) de tenir la comptabilité d'une ou plusieurs unités dans le service permanent, en cours d'exercice, d'un expert-comptable ou d'un comptable fiduciaire. Il (elle) peut également diriger une section de la comptabilité et coordonner les travaux du personnel classement placé sous ses ordres.
4	H	Chef de réception (220).	Agent de maîtrise responsable des agents d'exploitation, des réceptionnaires et des chauffeurs. Il (elle) est chargé(e) de l'organisation de l'exécution des travaux de son service (réception quotidienne et quotidienne de la marchandise, stockage, circulation). Il (elle) est responsable de l'utilisation rationnelle des véhicules automobiles, des engins de manutention mis à sa disposition, ainsi que de l'organisation du travail du personnel placé sous ses ordres.
4	H	Chef d'entretien (220).	Agent de maîtrise responsable du personnel d'entretien ou d'intervention mis à sa disposition. Prépare les visites périodiques d'entretien ou de sécurité. Veille au respect des engagements de sécurité pour lesquels il a reçu une formation spécifique. Peut être spécialisé dans certaines parties de l'entretien (garage, service électrique, service intervention, etc.).
4	J	Chef de magasin (280).	Agent de maîtrise qui anime et coordonne l'activité des employés à la vente dans un magasin indépendant. Il (elle) participe à l'entretien et il (elle) peut être amené(e) à participer au recrutement. Sous les ordres et le contrôle du chef d'entreprise, il (elle) assure la politique en matière de réassortiment définie par sa hiérarchie. Il (elle) assiste et veille à la bonne application des consignes générales et particulières définies par sa hiérarchie.

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 seeuctr (1 ^{er} échelon)		Chef de réception	Chef d'entretien		Programmeur
	250	I	Chef de seucter (2 ^e échelon)	Secrétaire de direction			Comptable (3 ^e échelon)	Programmeur système
	280	J	Adjoint au rsonaplsbee 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) srigtaiae (320).	Cadre nmeoleuelnvt embauché(e) ou promu(e), qui va paairfre sa ftrmoain en perannt prvgersisnoeemt en crghae les différents aetspcs de la foncotin sur une durée de 1 an.
5	L	Responsable de srevcie (400).	Cadre commercial(e), administratif(ve), informaticien(ne) ou tqcuiehne possédant une expérience plrnieslsnoofee et une autorité de compétence. Il (elle) puet aiovr la charge, par délégation ptemnenare de l'employeur, de diriger, coooenrdnr et contrôler, suos sa responsabilité, le traiavl d'un ciaetrn nrmobe de différents naievux placés suos son autorité.
5	L	Chef d'exploitation ifoiaqntumre (400).	Chef de svircee rasnbplose de la mreelilue utiialoitsn des mnyoes imouenqatfris mis à sa dipoiotissn en vue des turavax à traiter.
5	M	Chef de perjot iqtmanfuore (500).	En lisioan aevc les sceveris utilisateurs, il (elle) piapircte à la citoopncen et seursvpie la réalisation d'une aipaotpicln iiqmutafnore puls ou moins cexlompe nommée projet. Il (elle) enadcre les équipes d'analystes et de programmeur(euse)s associés(ées) au projet. Il (elle) est rbeoansslpe du planning et du budget.
5	M	Chef de gpuroe aehutecr (euse) (500).	Cadre chargé(e) de cistnuetor la cclteooin des atreicls d'un ou psliureus rayons. Il (elle) diot petnifeaarnt connaître le marché aifn de négocier les melliereus coonitnids d'achats aevc les fournisseurs. Il (elle) puet être amené(e) à décider des aticnos piotmoolennrles à mtetre en palce au neivau des rayons.
		Directeur(trice) de magasin.	Cadre expérimenté(e) rlpbssoanee de la réalisation des oijftbecs ccmumieraos budgétaires définis puor son magasin. Il (elle) est également rlobeaspsne du matériel des locaux, des vuelras et des mnhaasdecris qui lui ont été confiés. Il (elle) dirige, coordonne, contrôle le peronnssel placé suos son autorité. Il (elle) diot veiellr à la sécurité dnas son magasin. Ce psote se dsiiive en duex échelons :
5	L	Directeur(trice) de msagain 1 ^{er} échelon (400).	- 1 ^{er} échelon : le pnsoeernl placé suos ses odrers est constitué d'employés et d'agents de maîtrise.
5	M	Directeur(trice) de miaagsn 2 ^e échelon (500).	- 2 ^e échelon : le peensnorl placé suos ses orrdes est constitué d'employés, d'agents de maîtrise et éventuellement de cadres.
5	N	Directeur(trice) régional(e) (600).	Cadre de huat naievu aynat la responsabilité commerciale, économique et hamiune de puulsres magasins, dnas un stuceer géographique déterminé.
5	N	Cadre de doetricin (600).	Cadre qui dpssoie de lerags ianieiittvs et responsabilités egenaxit : siot une veluar teinuchqe élevée, siot la nécessité de cnoedoornr un emlsenbe d'activités différentes. Il (elle) penrd suos sa responsabilité personnelle, et dnas la lmiite de la compétence qui lui a été reconnue, des décisions eaegagnnt 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 conditions précitées.

Cette rémunération annuelle brute minimale conventionnelle est composée :

- 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 maîtres 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 du bagricole 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 travail partiel que

- en dehors de dispositions contractuelles relatives à une clause de forfait : à la durée légale du travail.

Elle sera réduite proportionnellement pour les durées hebdomadaires ou annuelles inférieures. Il en sera de même pour toute sous-journalisation du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Au 31 décembre de chaque année et sous réserve des conditions 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.

En cas de surverse où l'existence de ces dispositions annule les droits de l'employeur de conclure des conventions contraires.

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

Les parties conviennent que les entreprises auront toute faculté pour négocier, à leur niveau, les adaptations du présent accord, après consultation du comité d'entreprise, de nombreux forums d'organisation du travail qui peuvent être de nature à perturber à la fois aux salariés de mieux gérer leur temps, généralement et quantitativement, et aux entreprises de mieux répondre aux attentes de leurs clients.

Les parties conviennent qu'elles se réservent tout au plus trad dans le cadre de la deuxième année d'application du présent accord afin d'observer l'opportunité de toute adaptation nécessaire notamment par la parité 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 pretias sgnaitares s'engagent à dednaemr l'extension du présent arccod et à efceeftur les formalités de dépôt et de publicité auprès de la dtciorien départementale du taivarl et de l'emploi de Piras et au secrétariat-greffe du coensil 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 dsitiioosnps du présent arccod snot aleablpcips aux eertisrpnnes crseompis dnas le camhp d'application de la conteonvin cletvciloe niaalnote du bciorglae de 1985.

Article 2 - Garanties individuelles

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

1. Hiorare de bsae : l'horaire de bsae des ctnraots conclus à tpmes prteial ne puet être inférieur à 22 hreues haeadmordeibs ou 95 h 33 par mois. Cttee diitoosispn est aibcapllpe au puls trad le pmeeirr juor du sixième mios (douzième puor les établissements de mnios de 20 salariés) svnuiat la pcliabioun de l'arrêtt d'extension du présent tetxe au Junoral officiel.

a) Ctete dptiosoiisn s'applique aux ctrtonas en cruos ; mais, puor tneir ctmptoe de la prévisibilité nécessaire à la hiérarchie puor l'organisation du trviaal des équipes, il est expressément cnvnoeu que les pensnroes ne pnoorrut puls ddmeneat le bénéfice de ctete diiptsoison passé un délai de 6 mios après son entrée en vigueur.

b) Cette dotsisiipon s'appliquera également aux ftruus salariés de la profession, à moins qu'ils n'y rcneneont exnimeepiltct et par écrit. Dnas ce cas, les intéressés ne pouront puls daemendr le bénéfice de cet hraiore mminium passé un délai de 6 mios sviuant luer entrée dnas l'entreprise.

c) Cependant, ctete dssoiipiton ne s'applique pas aux salariés qui ont recherché, dnas luer elpomi auprès de nos entreprises, les mneoy de fncaneir lures études et qui, aisni :

- au mmenot de l'entrée en vueigur de cttee clause, ne relèvent pas à ttire picnrpail du régime général de la sécurité saolcie ;

ou

- au menmot de la cnoslociun de luer caontrt de travail, aonurt déclaré ne pas soetahuir bénéficier de cet hirroae minimum, du fiat qu'ils piouuvnsert des études sreaiocls ou universitaires.

d) Iforionmtan des salariés : aifn d'assurer une canisscanone stfisnaufe des présentes dsiitpiosnos auprès de tuos les intéressés, les eepnrsris rherencechrot les mruess les puls appropriées, prmai lqleuesels on torveura au muimnim l'affichage du présent arccod dnas cqaue établissement.

2. Détermination du roeps hbmeddioarae et des hreroais de trviaal :

a) Roeps herdomabdaie : tuot salarié à tpems ptireal bénéficie de 2 juos de rpoes fixes, précisés dnas le crnoatt de travail, dnot la mofciaidotin ne puet suvrneir qu'après aoccrd exprès de l'intéressé. Ce repos est réparti snot suos la fmroe de 2 journées entières, snot suos la fmroe d'une journée et de 2 demi-journées (1).

b) Hoirreas de tavaril :

- les esieeprtnrs et établissements snot incités à mrtete en pacle une ooairtgsanin des herarois tneant compte, dnas totue la meurse du possible, des cniatonerts ivledeuindils des salariés ;

- la répartition des heeurs de travail, tllee qu'elle frigue dnas le conratt de tvarial peut, en roaisn des impératifs d'organisation du

service, fiare l'objet d'une mofiitiocdan à l'initiative de l'employeur. L'employeur respectera, suaf acrocd de l'intéressé ou cctsrriennoas exceptionnelles, un délai de prévenance de quorztæ jurus ;

- une journée de triaval ne porrua comporter, en sus des puases éventuelles, puls d'une cupuore ;

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

- snot la journée cptomtoe 2 séquences de travail, et dnas ce cas la durée du tavaril de la journée ne puet être inférieure à 6 hreues ;

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

3. Hreues complémentaires :

a) Lros de la négociation du catornt de travail, les hueres complémentaires ne peevunt être imposées par l'entreprise : les salariés pnueevt dnoc en refusat le pcprniie ;

b) Lorsqu'elles snot prévues au contrat, les heerus complémentaires ne porruot être refusées, suaf exnoneletpeicelmnt en cas de fcroe mrjeuae dûment justifiée, dnas la litmie du tiers de la duréemensuelle(2) de travail, telle qu'elle découle de l'horaire de bsae de la ponnseraque cet hiarroe de bsae ait été exprimé, dnas le coratnt de travail, hdmndnbremaaeoit ou mensuellement)(2) (3) ;

c) En outre, les salariés pronruot renoncer, de manière définitive, à la possibilité prévue dnas le cotanrt iinatlt d'effectuer des heerus complémentaires, mynaennot un préavis de qzrtæ jours, snas que cette miotidiaocfn entraîne la rtupure de luer ctoanrt ;

d) Luorqse des herues complémentaires snot demandées, l'employeur devra, suaf aorccd de l'intéressé ou cntccinaosres exceptionnelles, prévenir la pesronne 14 juos à l'avance ;

e) Les hueers complémentaires ne pneuevt aovir puor efeft de poert la durée hrbaaoeddmie evceiffte du tviaarl au naeivu de la durée légale ou cnlonntloevneie du trviaal ;

f) 1. Tuos les ans (soit à la dtae aanrvnriise du contrat, snot dnas le crdae de l'année civile, solen le mdoe d'organisation adopté par l'entreprise), l'employeur cellrucaa le nmobre d'heures complémentaires effectuées par le salarié dnas les 12 mios précédents. Ne sonert pas prseis en ctopme les hreues complémentaires effectuées :

- puor svurie une acotin de firaoomtn (notamment dnas le cdare du paln de foiormtan de l'entreprise) ;

- dnas les cas puor llusques l'employeur airaut pu riocuer à une emcuhabe suos cnoartt à durée déterminée ou à des hreues supplémentaires, le salarié anyat été avisé par écrit du caractère tapermoire de ce dépassement et l'ayant accepté par aennvat à son contrat.

f) 2. Si le nobmre d'heures complémentaires ainsi calculé a dépassé 120, un aenanvt écrit au ctnaort de tiaavrl srea cnclou et prévoira (conformément au suioah du salarié) :

- snot une atiguantmeon de l'horaire msneeul ou hrdmaabdoeie de bsae égale à 60 % de la différence enrte l'horaire de bsae ianiitl et l'horaire moeyn réellement effectué ;

- snot l'engagement de l'employeur de proposer, au corus de la période alennlue qui suit, des hreeus complémentaires en nrombe égal à 100 % de la différence etrne l'horaire de bsae inaitil et l'horaire meyon réellement effectué ;

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

paemnit de ces hruees complémentaires sur la bsae d'un douzième par mois.

NB. - L'ensemble des dotnisopiiss du prpaahgare 3, f, n'est pas aipaplcbe :

- en cas d'opposition du salarié concerné ;

- en cas d'organisation d'horaires sur une bsae alnelnue sltucsipbe d'être négociée par les peantraeris à la présente citeonovnn collective.

4. Pasasge de tpems peiln à tmepts pitaerl (4).

- la deandme d'un salarié à tmepts pieln de tealvilarr à tepms pieratl diot être effectuée par écrit et conservée par l'employeur ; si elle est acceptée, l'avenant précisant les nvoeelus ciotniodns d'emploi diot être revêtu de son arcocd exprès ;

- lorsqu'un salarié à tmepts cplemot accepte, à la dmaedne de l'entreprise, de tlaevlriar à tmepts partiel, la procédure snitavue diot être respectée : à pratir de la niociafiotn de la ptioproosion écrite de mcotidiaaofn de son contrat, le salarié dosispe de 14 jrous caldeenrais puor l'accepter ou la ruseefr par écrit. Une iftnmoroain est communiquée au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, dnas les tmeres de l'article 3.3 du présent accord. Les eeeprnsrits qui ne dsiponest pas de représentation du pseenornl fnerot perianvr à luer fédération patronale, une fios par an, l'état de ces mandcoiitiofs de cotnrat puor que le piont siot présenté à l'occasion des réunions pslnfsneileoeros annuelles.

En cas de lceemiicennt ou de msie à la rirtaete du salarié, dnas le délai d'un an suianvt la dtae de l'effet de la mfoicidiotan de son cntorat de travail, l'indemnité de lecmneiinet - si elle est due - ou l'allocation de départ à la rteiatre est calculée, puor cette année-là, sur la bsae du saalie à tmepts plein.

Pour les salariés de puls de 55 ans employés à tmepts pteiarl au meonmt de luer départ de l'entreprise, la part, le cas échéant, de l'indemnité de lmcienicneet ou de l'allocation de départ à la raiette due au ttre des années où ils ont été employés à tmepts peiln srea calculée sur la bsae du deinrer sliraae msneul rétabli à tmepts pelin (5).

5. Salaires.

- la rémunération des salariés à temps patirel est pipnoleeornnolretmt égale à cllee d'un salarié qui, à qculfitiioaan et à ancienneté égales, oupce un elpomi à temps clpmoet équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement ;

- le carntot de tivaarl précisera le saarile mneusel conanrsrpdoot à l'horaire de bsae spécifique à la personne, le salaie hoairre et le silarae mseenul crdarsopnenot à un hroarie de 169 heures.

6. Congés payés.

- en complément des dospisitnios de l'article 6-6 de la cnievonton collective, les salariés à temps perital (comme cuex à temps plein) anayt des enantfs scolarisés de 6 à 16 ans bénéficieront, suos réserve de dipessr de dirots suffisants, au muimnim de tiors saenimes de congés en période de vancaecs scolaires, dnnot duex en période de vcecnas sleoarics d'été ;

- le cucall de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du dixième prévue à l'article 6.6 de la citveononn clvioletce s'avère puls favorable) s'effectue snuiavt la règle du mtieiaann du salaire, sur la bsae de l'horaire meyon réellement alcmocpi au cours de la période aaynt sevri de référence au cuacll des dirots à congés.

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

(2) *Treems elcxus de l'extension* (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).(3) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du taraivl* (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).(4) *Pniot étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du cdoe du tvariail* (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).(5) *Alinéa*

étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvinear 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 tmepts pitarel bénéficient, le cas échéant au potrara de luer tmepts de travail, des ditors et aenavtgas accordés aux salariés occupés à tmepts complet. Ils bénéficient nmetmaont de l'égalité d'accès aux possibilités de promotions, de carrière, de fmtioaorn et d'accès au leognmet dnas le carde de la patctiaoprin des epuyrmloes à l'effort de construction, tuot clea cpmote tneu des anaattpdois prévues par la cvtnnooein collective, les acrdcos d'entreprise ou d'établissement.

2. Aifn de petretrme une mlleriuue représentation des salariés à tmepts partiel, ceux-ci sreont pirs en cmptoe ptlnneiolormeronpeot à luer hroirae réel de taiaavl (heures complémentaires comprises), à l'occasion du culcal de l'effectif en matière d'élections professionnelles.

3. Iimratofonn des représentants du poesrnnel : complémentairement aux donopsiistis évoquées dnas l'article L. 620-3 du cdoe du tivaral cacnenonrt la teune d'un rietsrge du personnel, le comité d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, les délégués du poesrnnel sornet informés tetinmillresmreet des conatrs qui aonrut été councls à tmepts partiel, des herues complémentaires effectuées, de l'évolution du nbomre de ctrtanos dnnot la durée est inférieure à clele fixée au prraagahpe 1 de l'article 2 ci-dessus, du nobmre de cntatros à tmepts cmpelet modifiés en tmepts piertal à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié ainsi que du nmobre de ctotrnas ncnculos aanyt oervut dorit à l'abattement des cghaers slcioaes prévus par la réglementation en vigueur.

4. Publicité des oferfs d'emploi : l'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des eilpmos disponibles, de façon à peertrtme aux salariés shauoniatt onbtier un emlpoi à tmepts peatirl ou rdrerpnee un eplomi à tmepts celmopt de bénéficier de luer diot préférentiel en se ptnorat cadndait à ces emplois.

5. Copmte tneu de la siutitaon du marché de l'emploi, lurosque des eereitrsnps preonpsot des eolmips à tmepts patreil à des salariés privés d'emploi ttamlneeot ou partiellement, elels dnveiot veelilr au repcset des dioiipthosss de l'article L. 324-2 du cdoe du taravil laniimtt les culums d'emplois au-delà de la durée maixalme du trivaal en vgiuuer dnas la profession.

6. Rreocus aux caotnrts à durée déterminée à tmepts petaril (1)

Le recrous au cnoatrt à tmepts perital et à durée déterminée puet être prévu dnas les sleus cas svnatius :

a) Anbsece temrirpoae d'un salarié ou susenisopn du corantnt de tivraal de salariés ne résultant pas d'un conlfit cilcleteof du tiaravl ;

b) *Ouverture d'un établissement*ou(2) trvuax : paednnt 3 mios au miuamxm ;

c) Activités saisonnières à ctearins ranyos (exemple : jraidn et pépinière) et au snes des établissements situés dnas les régions tieoruutiqss ;

d) Surcroûts de triaval : compte tneu de la variabilité itrmonpate du nvieau d'activité de nos établissements peadnnt un grand nombre de mios de l'année, natnmmoet liée :

-aux spécificités de norte métier qui vueentlt que nos établissements snoeit dieinolsbps à nos ctniles panendt luer tmepts lribe (fins de semaines, vacances, peeitts ou grandes) ;

-à l'existence de périodes de puls ou mions ftore activité dnas nos rayons, comme les matériaux, la peinture, l'isolation, le chauffage..., il est cnvnoeu que des ctaonrts à durée déterminée et à tmepts ptaeril pneuvet être cunolcs dnas une ltiime qui ne puet excéder :

d) 1.4 mios puor les rnyoas ;

d) 2.8 mios puor les scierves comme les caisses, la réception qui deioynt absorber, cumulativement, les surcroîts d'activité des ronyas cmmuroaceix ;

d) 3. Ces périodes prveeut être déterminées différemment à la fios d'un établissement à l'autre, et d'un royan ou sivrcee à l'autre. La représentation du peosenrnl des erepsrnteis concernées srea informée de ctete organisation.

N. B.-La présente dioioptsisn d ne crnonece que le tepms patreil ; les cntaors à temps ctelmpos sont, qnaut à eux, régis par les dinpsiiootss légales.

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 peatirs conviennent, en aicltaioppn de l'accord sur le travial à tpems partiel, que des modalités nevollues preoprs à la geiotsn aennllue du tpems de tivaral peeunvt à la fios améliorer le service rendu à la clientèle, mieux répondre aux anrioaitpss des salariés à temps ptairiel et aux cirtnoaents de gesotin de l'entreprise. Une tlele démarche diot appteror :

- aux salariés, la gnaiarte carnllttcoeue d'une durée aluennle du tvaaril et dnoc d'une rémunération alenlune supérieure au niveau crnnedpsroaot à l'horaire de base, intégrant les pinetos d'activités prévisibles ; des iioacndtnis puor une meiueltre prévision des hrriaeos de taaivrl ;

- à l'entreprise, une meueilrle adéquation des heoriars de taiarvl aux vniiatours prévisibles d'activité.

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Article 7

Le présent aroccd srea déposé auprès de la ditrcoein départementale du traiavl et de l'emploi de Pairs et au secrétariat-greffe du cesoinl 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 citonsse à garantir, en sus de l'horaire de base, un nmbore aenunl d'heures complémentaires, par anvaent au contrat, aaynt puor obiejtcf d'aboutir à une agaeontumitn de l'horaire moyen heiorbaaddme effectué par caqhue salarié concerné.

Article 2 - Volontariat

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

La couonislcn d'un aneavnt onnasgriat les heoarirs sur une bsae aleunlne ne s'impose ni à l'entreprise ni au salarié : elle est dnoc réalisée esuemcvenxlit aevc les salariés volontaires, sur la bsae

Afin de leimtir le ruoercs aux cnrtotas à durée déterminée, les espneirrtes snot incitées à ppsoreor aux salariés à temps perital qui le shatieount de compléter luer hainorre de tavairl pnadent les périodes envisagées ci-dessus.

7. Publicité

Le présent aoccrd srea porté à la cnsnscaanonie des salariés intéressés dnas les coindontis prévues aux aeltrcis 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 triaavl (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).*

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

de l'accord iniivudedl des parties. Néanmoins, l'ensemble du prnnseoel à tpems ptieral derva être préalablement informé (au mmniium par aighfface de la présente annexe) des cotnnodiis d'une tllée oraaisgotnin spubicsetle d'être ievmdeuidlneintl proposée.

Tout salarié intéressé deprssioa d'un délai de réflexion de 14 jrous puor aepteccr l'avenant à son cotanrt de tavrail 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 paomtrmraogin précise de totues les périodes de l'année au cuors deqsleules il est prévu de roicurer aux hruees complémentaires étant iolmsibspe à réaliser, l'avenant au crnotat de tivaral fxriea :

a) Les périodes aeluelnns de rucros à ces herues spbteseiucis d'être programmées dès la cuicoslonn de l'avenant (période saisonnière, priate de la période des congés payés, opération commerciale, période de puls forte activité...);

b) Les périodes pnneadt lqlleseues le salarié se déclare dilnibpsoe et prêt à répondre aux slitonioltacs de l'entreprise en vue d'assurer un rmeemlecnpat inopiné ou de fiare fcae à un surcroît etnepincoxel d'activité non prévu.

2. En cas de deadmne d'heures complémentaires non programmées de façon ssfifmuneamt précise ou d'ajustements de la programmation, l'entreprise respectera, suaf accrod de l'intéressé ou ccnenisartocs exceptionnelles, un préavis de 14 jours. Cette dssptiiooin n'est pas abciplape en cas de système d'auto-organisation de luers hroaeirs par un groupe de salariés.

Article 4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Les eitnrseeps snot invitées à rechercher, puor les salariés qui le souhaitent, le meyon d'assurer un pmenieat sur la bsae d'un douzième par mois.

1. Pnmaeeit muneesl de la rémunération liée à l'horaire annuel

Les eeetrsnpris qui peronnrdt les moynes d'assurer le peeamnit meuensl de cttee giratnae anluelne d'heures complémentaires, sur la bsae de 1/12 par mois, bénéficieront, en contrepartie, de la faculté de pmamregor les heuers complémentaires snas être tnuees de rseeepctr au mios le mios l'obligation de limeitr les hreues complémentaires au 1/3 de l'horaire mensuel.

2. A défaut de peiemnat mnuesel de la rémunération liée à l'horaire anuel

La rémunération des hereus complémentaires srea payée cquahe

fios en fonticon du nombrbe d'heures complémentaires
effvenfmeciet alcioemps dnas le mios ou la période de paie.

3. Asbncee et gtairane aulenlne d'heures complémentaires

Sauf acocrd d'entreprise prévoyant des doistpinisos différentes, ttuoee absence, tles congés, maladie, ..., sreanunvt dnas les périodes précisées dnas l'avenant ou le carntot de tairavl (cf. papraraghe 1,aci-dessus) où le rources aux hreous complémentaires a été programmé dinumie ptlreoneplmireoonnt la grtinaae d'heures complémentaires.

4. Runeete puor aenbsce

Chaque esrnnteipe est invitée à négocier l'adaptation de ses règles de munotesalsain (relatives au miiteann de luer rémunération en cas de mlaadie ou d'accident du travail) puor tienr cmptoe des pqueulitis spécifiques qui y ont été miess en place. Puor les eneeisprrs qui n'auraient pas cttee possibilité, les reteneus puor les anbsces de toute nartue senort effectuées à ptarir d'un hirorae théorique puor cahue journée d'absence égal à :

Horaire tmrieieirtsl (1) / 13 semnaeis x nbrmoe de jrous de trvaial par senaime prévus au contrat

5. Départ de l'entreprise en corus de période aunllele

Dans une tllee hypothèse, les pirteas cnvnieennot que le sdloe du cotpme versé à l'intéressé tnedria cmptoe de la selue réalité des herues effectuées et payées dnas la période aenullne en cours. Une régularisation arua leiu le cas échéant.

(1) *Nmobre d'heures réalisées enffveecmeitt (heures complémentaires incluses) dnas le tirretmse cvuil précédant le*

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

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

Article Préambule - TITRE Ier

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2002

1. Dnas le cenxttoe ateucl de l'emploi, les ptiarees au présent acocrd amffrenit luer volonté cmnuome de ceunoritbr ativecenmt à l'effort de réduction du chômage et à la lutte cronte l'exclusion et la précarité, et ce à tuos les nuaevix (local, régional ou national).

Elles considèrent que la réduction du tpems de tavaril puet être l'un des moneyes à mrtete en orueve puor preetmtre de ctnbuoerir anmeivctet à la résorption du chômage.

Elles shuaitnoet au trervas d'un accord, qui s'inscrit nmmtnaeot dnas le cdare des dniitipsosos des lios n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation rtaivlee à la réduction du tpems de tavaril et n° 2037 du 19 jiaevnr 2000 rievalte à la réduction négociée du tpems de travail, deonnr aux erspneetris une bsae cuomme de msie en pclae du dispositif.

2. Cet accrod diot ptmteerre aux errsnpietes de la profession, cmtpoe tneu des caractéristiques et ftucoiultnas spécifiques de l'activité, d'améliorer luer onogtsairan au sreivce du ceintl puor fvoaresir luer compétitivité économique, vrieoe dnas ciraents cas sdvaaereugr luer pérennité, ccei par la rceerchhe de la mlulrieee adéquation ertne les pegals de présence des ecfttfieys et les pegals de fréquentation des clients.

3. Les piarets saeitaginrs du présent acocrd itnneivt les epetnersris à reehccrehr et à rineter les slinooutus qui intègrent la psire en cptome de la qualité de vie des salariés en pmtreatent :

-de répondre au mieux à luers aetnetts en ce qui cnoernce l'organisation des tpems consacré à lures veis pellnsnroeifsoe et

début de l'absence.

Article 5 - Régularisation annuelle

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

Si, au terme de la période aunlleee d'application, le norbme d'heures complémentaires evtfeicmeneft réalisé dépasse la ganarite contractuelle, le salarié percevra, si clea n'a pas déjà été le cas, la rémunération complémentaire qui lui est ainsi due, ou bénéficiera d'un roeps rémunéré cdnsoneorrap à l'excédent constaté snas majoration. Ce ciohx s'effectuera par acocrd iindivuel ernte les parties.

A l'inverse, si l'horaire effectué n'a pas ainttet la gintarae contractuelle, l'employeur ne purroa pas rproeter les hurees non effectuées sur l'année suivante. Ces dernières seront payées à l'intéressé.

Article 6 - Révision du contrat

En vigueur étendu en date du 29 juin 1993

La répartition des périodes de tavrail définies peut, au myoen de l'accord exprès et iindivuel des parties, fiare l'objet d'une aapdtaiton chuqae début d'année, ainsi que la ganratie d'heures complémentaires, si l'expérience mnotre qu'elle a été fixée à un niveau inadapté.

fmaiale ;

-d'améliorer les ciodnitons de travail.

Les preaits sgataiernis sanehtuoit que siot psrie en cmptoe la diversité des tailles, des stratégies et des stuitanios des erteenisprs de la profession, voire clele des établissements dnas chcanue des eeteprirsns aifn de préserver luer compétitivité.

4. Dnas le crade des dipitoiossns prévues par les lios n° 98-461 du 13 juin 1998 et n° 2037 du 19 jinevar 2000, la msie en palce d'un dtiisospif de réduction du tpems de taaivrl diot fraie l'objet d'une négociation aevc les ooignisrnsaas synelacids dnas l'entreprise.

Cependant, les pierats sniageriats au présent acocrd ont fiat le catnost que les eetinsprs de mnios de 50 salariés représentent un nborme itaropmnt de sociétés du suetcer professionnel.

Dans un socui d'efficacité, eells ont dnoc souhaité prtmetree aux eeetinsrprs de mnios de 50 salariés dépourvues de délégué scydianl et en l'absence de salarié mandaté de s'engager en faeuvr de l'emploi dnas le crdae des diftpisoiss d'aide financière versée par l'Etat ou d'abattement de cearghs sceoalis en fixant, puor ces entreprises, les slnituoos et les modalités d'application dtciere de la réduction anticipée du tpems de tavrail (1).

5. Les piraaeetrns suaciox seargitinas du présent aroccd seitohtuat enrgaoeur les erpenetsirs et unités économiques du seetur dnnt l'effectif au 1er jeniavr 2000 est égal ou inférieur à 20 salariés et celes que l'article L. 212-1 du cdoe du tarvail y aensiilsmt à eernt par aiticitapnin dnas le cdrae du diotspiisf de réduction du tpems de travail.

Ils suotaehnit que les eprsrintees etnmnaet une réflexion sur lures modes de foiennocnmett et qu'à piartr d'une nuvlloee organisation, qui pdrenra en cptome la sottiaun des salariés et le développement de l'entreprise, les ermoyuepls puiensst s'engager à atmngneur ou à mieaintr leurs effectifs, dnas le crade de la loi du 13 juin 1998 (2).

Les etsrniepres qui se snuiett dnas le crdae du veolt défensif de la loi deivnot curconle un acrod d'entreprise.

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

- soit d'au mnios 10 % de la durée itilniae evtcfiefe du tvarial pratiquée dnas l'entreprise ;
- soit d'au minos 15 % de la durée iitianle eivftcfef du taairvl pratiquée dnas l'entreprise.

En copaienirttre de ces aides, les epmyeurols s'engagent à anetegmur d'au monis 6 % l'effectif concerné par la réduction du tmeps de tavrail si elle est d'au minos 10 %, et d'au mnois 9 % si celle-ci est d'au mnois 15 % (3).

Cependant, dès lros que le reecpst de cttee oaliitbgon d'embauche se traairiudt par la coclnsuoin d'un crotnat de tvaairl dnot la durée sraeit inférieure à la moitié de la durée covilclete du tvaairl aacpllpbie dnas l'entreprise, les elmuoyreps snot dispensés de ctete obaotlign d'embauche.

Exemple 1 : une esrrptneie qui a 8 salariés et qui s'engagerait à augmteenr d'au mions 6 % son etfeicff aairut une olbgatoin de cunlorce un carnot dnot la durée sriaet fixée cmme siut :

$8 \times 35 \text{ h} = 280 \text{ heerus ;}$
 $280 \text{ h} \times 6 \% = 16,8 \text{ hreus hebdomadaires.}$

Dans la mrusee où ce caorntt seirat inférieur à la moitié de la durée cvoetillce acpalblpe dnas l'entreprise, l'employeur est dispensé de l'obligation d'embauche.

Exemple 2 : une ietnrsrpe qui a 9 salariés et qui s'engagerait à atemgenur d'au moins 6 % son etecicff araut une oagtilbion de cocunrle un coarntt dnot la durée sreiat fixée cmme siut :

$9 \times 35 \text{ h} = 315 \text{ hereus ;}$
 $315 \text{ h} \times 6 \% = 18,9 \text{ hurees hebdomadaires.}$

Ce ctoarnt étant supérieur à la moitié de la durée ciovltlce dnas l'entreprise, l'employeur diot friae fcae à son oltagbiion d'embauche.

Dans le cas où l'entreprise erauabimehct un salarié à tmeps partiel, elle dieravt rtsceeepr les hraerois maiimnux prévus par les dioptionss cenveenlnnooitls sur le tvriaal à temps partiel.

6. Aptcpiolain de l'accord :

-l'accord est, suos réserve de l'application de l'article 5 du ttire II, d'application immédiate puor les enpesrteris dnot l'horaire légal est 35 hruees au 1er jiaevnr 2000 ;

-les erieenpstrs dnot l'horaire légal rtsee 39 hruees jusqu'au 1er jenvair 2002 pneuvet l'appliquer directement.

(1) *Alinéa étendu, en ce qui cneorne les erpterienss de puls de 20 salariés, suos réserve de l'application des dnoptosisis de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpoioisnstis du phaprrgaee V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, duequ il résulte que les eesirptenrs se satinut dnas le cdare du volet défensif de la loi dievnot cocunrle un acocrd d'entreprise (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu suos réserve de l'application du pragharpae IV de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998, modifié par le 4° de l'article 23 de la loi du 19 javiner 2000, qui prévoit, dnas le cadre du volet osinefff de la loi, les modalités de l'exonération à l'obligation d'embauche (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).*

TITRE II : Dispositions générales

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

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 taivral

Conformément à l'article L. 212-1 du cdoe du travail, la durée hodramaedbie est de 35 hueers de tarairvl eefictff à la dtae cshiioe par l'entreprise et au puls trad aux échéances légales.

1.2. Tpems de tivaarl efieftcf

Conformément aux doiitosispns de l'article L. 212-4 du cdoe du travail, la durée du traavil etceiff est le tpms pdnanet lqueel le salarié est à la dpiisitson de l'employeur et diot se cemnorofr à ses diiervects snas pvoiuor vquaer lrmeeibt à des opotcanucis personnelles.

1.3. Rémunération

I.-Au juor de l'entrée en vieuugr de la réduction du tmeps de travail, la rémunération msueelnle de bsae des salariés, dnot le tpms de taarvil est réduit, est calculée au protara de luer nveuaou tmeps de travail.

Ils bénéficient d'une indemnité destinée à coeepsmnr les etfefs de la réduction du tpems de tvraial sur les salaires, seoln les modalités ci-après :

Pour un tmeps complet, l'indemnité cscntomrepaie de la réduction du tmeps de tiaavrll corposrend à la différence entre la rémunération menelslue bsae 169 heeurs (taux hiraroe x 169 heures) et la rémunération mnlesluee bsae 151,67 hruees (taux haorire x 151,67 heures) ;

Cette indemnité est diminuée de l'intégralité des atonuigntems de rémunération versées aux salariés, que ces ameigutnnotas ietenvinnernt en atailipocpn des rsraevotilnaois des rémunérations maliemnis hiérarchiques en aipcpilotan d'un acocrd d'entreprise ou à trite individuel, suaf doopinstdiis puls faaberlovs prévues dnas l'entreprise ;

Au 31 décembre 2001, si l'indemnité n'a pas été totaleenmt incorporée, son mnntaot au 1er jainevr 2002 est icunls dnas la rémunération meuselnlle de bsae du salarié.

II.-(supprimé par aanenvt du 21 jveianr 2002)

Ces dspiootsinis n'excluent pas la négociation anunlele des srelaais dnas l'entreprise et la branche.

Enfin, il est rappelé que, conformément aux dponisisotis légales, le pniircpe " à tiavrll égal slaaire égal " diot être respecté.

1.4. Hueers supplémentaires

1.4.1. Régime de bcafinoioitn et de majirtoaan des hreus supplémentaires

Les hreus supplémentaires, aloepccims au-delà de la durée légale haoirmdbdeae fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée cmmeoe équivalente, dnnoent leiu à une mtajaorion de salaie ou à un reops cetnepsamour de reemclanempt majoré, au coihx du salarié. Ctete mjirooatan est de 25 % puor canhcue des 8 premières heerus supplémentaires et de 50 % puor les hurees suivantes.

1.4.2. Cnenngoitt d'heures supplémentaires et rpoes cmuanestpoer laoptiutmn des hures supplémentaires sur le cngenotint

Entreprises de 20 salariés au puls	Imputation à piartr de la 40 ^e heure sur la sieamne	Imputation à piartr de la 38 ^e heure sur la smaiee de la 1 691 ^e heure sur l'année	Imputation à patirr de la 37 ^e heure sur la saenime ou de la 1 646 ^e heure sur l'année	Imputation à paitrr de la 36 ^e heure sur la smnaiee ou de la 1 601 ^e heure sur l'année
Entreprises de puls de 20 salariés	Imputation à pratir de la 38 ^e heure sur la smaiee ou de la 1 691 ^e heure sur l'année	Imputation à piartr de la 37 ^e heure sur la smenaie ou de la 1 646 ^e heure sur l'année	Imputation à praitr de la 36 ^e heure sur la samniee ou de la 1 601 ^e heure sur l'année	

Repos cstnemeuopar oatgilrbioe

	Entreprises de 10 salariés au puls	Entreprises de puls de 10 salariés
Heures supplémentaires dans le ctionngnet	Pas de rpoes ctapmuoeensr	50 % au-delà de 41 hereus
Heures supplémentaires au-delà du cgnntneoit	50 % pour tuote huree supplémentaire	100 % pour tuote huere supplémentaire

1.5. Oatoriangsin du tpems de tviraal et durée mniliame des séquences et des journées de traairl

Sauf acord pirtiaeuclr aevc l'intéressé ou csnceaocrints exceptionnelles, une journée de tiaravl ne proru comporter, en sus des paues éventuelles, puls d'une coupure. Cttee cuurope ne purroa excéder 2 heeurs snas être inférieure à 30 minutes. Au cas où l'organisation du steuecr le nécessiterait et aevc l'accord du salarié, ctete curupoe prruoa être de 3 heures.

Elle prruoa également être de 3 heeurs en cas de fturreeme de l'entreprise le midi.

A la demdane du salarié et en accrod aevc l'employeur, la liimte inférieure de 30 miuents porura être portée à 45 minutes.

La séquence de tvairal se définit cmroe siut :

-soit la journée cotrpmoe 2 séquences de travail, dnas ce cas la durée du tavairl de la journée ne puet être inférieure à 6 herues et cunahce des séquences, inférieures à 2 hreeus ;

-soit la journée comropte une suele séquence de travail, dnas ce cas la durée de cette séquence ne puet être inférieure à 3 hreeus (2 huere si le misaagn femre le mdii et si la séquence se situe le matin).

La demi-journée de trivaal s'entend comme la séquence de tiavarl qui fiint au puls trad à 14 heuers ou cnemocme au puls tôt à 13 heures.

1.6. Tarvail de niut

Les dsioopnistis de l'article 6.5.1 de la cionntveon cilcteovle nlataione du bgicraole snot supprimées et remplacées par la rédaction sniuvtae :

" Si, par suite de csernacncoits exceptionnelles, un salarié tlraialvnt htilemnlaebut de juor est appelé à trlvaialr de niut (soit etnre 22 huere et 6 heures), les hueers effectuées la niut snot rémunérées sur la bsae des hreeus nrmaoels majorées de 100 % (incluant les éventuelles mrojiantaos pour hreeus supplémentaires qui snieraet effectuées au trite de la senamie tuot entière).

Pour les salariés spécialement embauchés pour alcmciopr des tâches sepbtilscus d'être réalisées de nuit, la mroiaojatn pour taviral de niut est de 25 %.

Pour les salariés oonacnnlseeiemlct embauchés pour aclmpciopr des tâches sutsieepblcs d'être réalisées de niut (exemple : inventaires, travaux...), la maoortjian pour les hreeus de tvairl de niut est de 25 %."

1.7. Modalités de réduction du tpems de tairavl

(Modifié par annveat du 21 jivaenr 2002)

La réduction du tpems de tvaairl dnas des cniotionds optimales, tnat pour l'entreprise que pour les salariés, iimqplue la possibilité, pour les entreprises, d'aménager le tpems de travail.

Différentes modalités d'aménagement prnorout être meiss en oeuvre, et ntnmameot la possibilité de réduire le tepms de taivral dnas le cdrae de la smienae ou d'une période de 4 semaines.

1.7.1. Mutioldoan du tpems de travail.

Pour tiner cptmoe des vtraiainos d'activité inhérentes à notre tpe de crmmceoe (saisonnalité, opérations commerciales, aatnaioptds aux fulx " clientèle "...), vtoranaiss puls ou minos ferots selon les rayons, sviceres ou soaiittuns géographiques des magasins, le reasnopblse d'établissement porrua mrtete en orueve un dtissipoif de mlaoudotin du tpems de taivral paemrtnt de meius gérer ces vrinaioats d'activité au sien des roynas ou seiervcs où l'organisation la rned nécessaire.

L'entreprise prroua dnoc réduire le tepms de travail, dnas le crade de l'année de référence, en ayant reurcos à la mtadoluion des haierors prévu par l'article L. 212-8 du cdoe du tvairal et dnas des cdonoitins adaptées à la nluelove durée légale heridodaambe de 35 heures, l'année de référence s'entend d'une période de 12 mios consécutifs à cmpoter de la dtae de msie en pacle du régime de modulation.

La durée hedbiaarmode du tivraal pourra veairr sur tuot ou piarte de l'année à citonodin que, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 huere par snimaee travaillée et, en tuot état de cause, le pnlafod de 1 600 hreees au cuors de l'année.

La muitaodoln msie en plcae diot rseptecr les durées légales mxaelmias heromdiabades et quotidiennes.

1.7.1.1. Adltuimpe des semaines.

L'amplitude nrlomae de la modulation, dnas la branche, varie entre 28 hreees et 39 heures.

Pour ptemterre à creitans srecteus à puls forte saisonnalité de finonectonr :

12 smiaenes miamxum par an ponruort dépasser 39 heures, 8 d'entre eells ponruort être supérieures à 42 hueers snas poiuvor dépasser 44 hueers et prami ces 8 semaines, 4 seaemins maixumm ponronut être consécutives ;

8 sieamens mmiaxum pronorut être réparties sur 6 jours. Les sineames ernte 42 huere et 44 hreeus ponruort être compensées par autnat de smeaneis inférieures ou égales à 28 huere dnol l'horaire srea réparti sur 4 juuos maximum.

En tuot état de cause, la durée mneonye hdmdbearae de tiarval calculée sur une période quelcnocue de 8 seeaimns consécutives ne puet dépasser 42 heures.

1.7.1.2.(1)Modalités de msie en pacle et de miicoitofadn du pgmamrore de modulation.

Un plianngg prévisionnel itidinacf du vuolme d'heures hmadiadreeobs diot être présenté 1 mois, au puls tard, anvat le début de cahuqe ecexirce de modulation.

Le pnnalnig hriadboemade de la sineame N est confirmé ou adapté en semiane N-4 et précise la répartition des hreroais de tiaarvl de chuqae salarié dnas la semaine.

Un délai de mofaditicion des horrieas (volume hibraeadomde et/ ou répartition entre les jours) de 14 juors srea respecté. En cas de ccniroenastcs imprévisibles et puor les salariés en cancott aevc la clientèle, ce délai puet être réduit à 7 juors(2).

Conformément aux diotsnpiosis légales, un aoccrd d'entreprise puet réduire ce délai en deçà de 7 juors (3).

Si par aoccrd ernte emuyepoelr et salarié le prnipcie de senamie herue a été arrêté, le délai de la maoidtcoifn des hriearos panrott sur une sieanme herue srea de 1 mois.

Le parmomgre iditnicaf auennl de la maotouiuldn est sumios puor aivs anvat sa msie en ouevre au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

A défaut de représentation du personnel, l'information se frea au niveau des salariés, et ce dnas un délai mmiaintl de 1 mios avant la msie en oeuvre.

Le cheh d'entreprise cuoqmunmie au moins une fios par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du pnenrosel un balin de l'application de la modulation.

En cas de msie en oevrue de cerairdnels individualisés, un délai de moifdcioatin des hroerias (volume heormdbiaade et/ ou répartition entre les jours) de 14 juors srea respecté. En cas de crcaotinenscs imprévisibles et puor les salariés en ctcaot aevc la clientèle, ce délai puet être réduit à 7 jours. Le pmeineat de la rémunération, puor les salariés qui ont un ceadrlienr individualisé, s'effectuera de manière lissée sur la bsae de luer hirroae meyon annuel. En ce qui creonne les périodes d'absence : puor les asncebes indemnisées, l'indemnisation srea ftiae conformément aux dtisooinsips cveineoltnelonns aecllpapbis ; puor les aescbens non indemnisées, la rémunération srea diminuée de la vualer du nborme réel d'heures non effectuées.

1.7.1.3. Modalités de décompte du tpems de trivaal efciieftf et ifaooitmrnn du salarié.

L'entreprise mttrea en pcale un système de sviui du tpmes de traaivl effectif, irqftoaumnle ou manuel, qui gtrsasnaie au salarié, sminaee par semaine, la réalité des horieras effectués.

Le décompte des hurees de tivraal effectuées par chqae salarié est assuré par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fialbe et infalsifiable.

Le salarié srea informé, mensuellement, de la suittaoïn de son cepotmur " durée du taarivl " au meyon d'un duncmeot écrit qui lui srea remis.

1.7.1.4. Aménagement d'horaires

Dans le cadre de la modulation, les salariés prournot demander, au tirt des hreues effectuées au-delà de 35 heures, à bénéficiar, dnas la liitme du cumul de ces hreeus effectuées au-delà de 35 hureus et de la bnnoe mhrcae de l'établissement, de juors erinets non travaillés en dehors des saienems planifiées à puls de 39 heures.

1.7.1.5. Rémunération

Le pmneeait de la rémunération s'effectuera de manière lissée sur la bsae de l'horaire moyen annuel.

1.7.1.6. Régularisation aenlunle(4)

Si au treme de la période de mioludtoan le nrmboe d'heures efefmtveenict réalisées dépasse la myneone alnnelue de 35 heures, ou 1 600 heures, ces heerus snot des hurees supplémentaires et sont, au choix du salarié, siot payées, siot récupérées en temps majoré, dnas les ctdoiionns légales en vigueur.

1.7.1.7. Départ de l'entreprise en curos de période allunnee

Dans le cas d'un départ de l'entreprise en corus de période annuelle, les pretias cnnenienvot que le sdole du copmte versé à l'intéressé tdeinra cmtpoee de la selue réalité des hures effectuées et payées dnas la période anellnue en cours. Une régularisation arua leiu le cas échéant.

Cependant, en cas de ruptrue du ctaonrt de taravil puor mitof économique inevrttnaet après ou pndneat une période de modulation, le salarié cvoensre le supplément de rémunération qu'il a perçu par rpaoprt au nomrbe d'heures emveetfencit travaillées.

1.7.2. Modalités de rcerous aux CDD et au tvairal trairpmoe

De façon à hrmaneisor la gtosein du temps de taravil de l'ensemble des salariés, la modulation, lorsqu'elle est prévue dnas l'établissement, est apbalplice aux CDD et aux cttnaors de taravil trmareiope dnas les cas de rcmeaemelpnt de salariés abestns et dnas tuos les cas d'accroissements tpraieirmeos d'activité.

1.7.3. Oreutruve de chômage piraetl

Si l'activité du scueetr ou de l'établissement n'était pas cmfnrooe au crdeiaelnr prévisionnel indicatif, le cheh d'établissement dvera en ifonermr le comité d'entreprise et déterminera, aevc la DDTEFP, les modalités de l'éventuelle oruteruve de l'indemnisation au titre du chômage partiel.

(1) Pahrpragae étendu, en cas de msie en orvuee de ceirrdleas individualisés, suos réserve, conformément au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, de la cicolosunn d'un aorccd de bnhcare ou d'entreprise précisant les cdonntiios de chnnmegaet des cdnirrlaees individualisés asnii que les ciontidnos de rémunération des périodes de miouotadln pnaendt lsleeleuqs les salariés ont été atbsnes (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).

(2) Parhse étendue suos réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tavrail aux teems deuqul le délai de prévenance en cas de mfictidiooan des hireraos est de 7 juors ouvrés (arrêté du 8 arivl 2003, art. 1er).

(3) Prshae exluce de l'extension comme étant cornitare aux dtioionspis du septième alinéa de l'article 212-8 du cdoe du taraivl (arrêté du 8 arivl 2003, art. 1er).

(4) Prphagaare étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du tiaarvl aux teems dquell snot également des herues supplémentaires cllees effectuées au-delà de la durée mliaxmae hddbreoaamie fixée par la cooitvnnn 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 tpems de tvairal

Dans le crdae d'une réduction ctenolovnilenne du tpmes de triaavl dnas l'entreprise et puor les salariés à tpmes partiel, présents au meonmt de la réduction, snoert recherchées d'un cmmoun acorcd les soionolts les puls appropriées.

Les salariés à tepms prteail aorunt le cihox enrte :

-la réduction de luer haorire ;

-le mntiaen de luer haroire au même nveiau ;

-ou, aevc l'accord de l'employeur, l'augmentation de luer horaire.

En cas d'abaissement de l'horaire cocrutnael dnas les mêmes ptptrinroos que cleles abppeiaclls aux salariés à tpmes plien de l'entreprise, la réduction du tpmes de tiavarl srea réalisée dnas les mêmes coniodtins que celels rneeetus puor les salariés à tpmes plein, nmtoenamt en ce qui cecnnore l'attribution de l'indemnité camntocpreise calculée pro rtaa temporis.

Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord du 29 juin 1993 ne s'appliquent pas.

En cas de maintien ou d'augmentation de son horaire, le salarié bénéficiera d'une indemnité destinée à porter sa rémunération au niveau de celle dont il aurait bénéficié pour cet horaire après application de la réduction collective 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 collectif de 39 heures à 35 heures, soit :

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

1° Le salarié, à temps partiel, ne perd 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 vacance définitive d'un poste à temps plein dans l'entreprise, celui-ci sera proposé prioritairement aux salariés à temps partiel qui auront compétence pour l'occuper.

2.2. Modalités des horaires (1)

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

La modulation est conditionnée par la demande écrite du salarié concerné de l'organisation de ses horaires dans le cadre de la modulation et par l'acceptation de l'employeur.

La possibilité assemblée aux salariés en poste à la date de signature du présent accord qui désireraient passer à 25 heures minimum s'effectuera au plus tard 3 mois après l'entrée en vigueur, dans l'entreprise, du présent accord.

Cette modulation pourra être proposée aux nouveaux entrants à temps partiel qui s'ajoutent aux salariés existants, après la signature du présent accord.

Sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle ne devra pas excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail. En cas de dépassement, l'horaire prévu au contrat sera modifié dans les conditions prévues par l'article L. 212-4-6 du code du travail.

La durée maximale des séquences de travail et les interruptions d'activité sont régies par les dispositions de l'accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel.

2.2.1. Modalités des périodes (2)

La modulation des heures hebdomadaires sera établie dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

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

Le programme indicatif annuel de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

A défaut de représentation du personnel, l'information se fera au niveau des salariés, et ce dans un délai maximal de 1 mois avant la mise en œuvre. Il est communiqué aux personnes par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise adresse au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation.

2.2.2. Amplitude des semaines ou mois (3)

L'amplitude des semaines basses/ semaines hautes ne pourra dépasser les limites suivantes :

-semaine basse : horaire contractuel mois 1/5 ;

-semaine haute : horaire contractuel plus 1/5.

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

-mois haut : horaire contractuel plus 1/5 ;

-mois bas : horaire contractuel moins 1/5.

La durée maximale de travail hebdomadaire sera donc de 20 heures/ semaine pour les crottes hebdomadaires et de 87 heures/ mois pour les crottes mensuelles.

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 garantisse au salarié, semaine par semaine, la réalité des heures effectuées. Le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement informatique ou manuel fiable et infalsifiable.

Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son contrat " durée du travail " au moyen d'un document écrit qui lui sera remis.

2.2.5. Catégories exclues de la modulation.

Le présent dispositif relatif à la modulation des salariés à temps partiel ne s'applique pas aux salariés qui ont recherché, dans leur emploi auprès de nos entreprises, les moyens de financer leurs études et qui, au moment de l'entrée en vigueur de cette clause, poursuivent des études scolaires ou universitaires.

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

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

Le pnalning hrdaimedboae de la smeaine N est confirmé ou adapté en seiamne N-4. Il est affiché et précise la répartition des horiaers de tiavral de chuqae salarié dnas la semaine.

2.2.7. Modalités et délais de miicoaditofn des haorries au salarié (4)

Sauf ciaetosccnnrs imprévisibles, un délai de modiatiiicofn des hraioers (volume hdodaarmbeie et répartition ertne les jours) de 14 jorus srea respecté. Cmptoe tneu des eceignexs du sevirc à la clientèle, ce délai pourra être réduit en deçà de 7 jorus et dnas la litime de 3 jorus aevc l'accord du salarié.

(1) *Ailrcte étendu suos réserve que siot fixée, au nivaue de l'entreprise, en apilptacoin des dosstpiioins du 3° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, une caulse rialteve à la durée mmliniae de tivaarl habaeoidmdre ou mleuensle (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).*

(2) *Paragraphe étendu suos réserve de l'application des 6° et 7° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du tvraail (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).*

(3) *Paragraphe étendu suos réserve de l'application des dipntsosiois du 5° de l'alinéa 2 de l'article L. 212-4-6 qui précise que la durée du tairavl du salarié, en période de modulation, ne puet être portée à un neiavu égal ou supérieur à la durée légale hraiebadmdoe (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).*

(4) *Paragraphe étendu suos réserve de l'application des diiptnisosos du 8° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du trviaal qui dsspioe que le délai de prévenance, en cas de mctfidaioion des horaires, ne puet être ramené par coeitnonvn ou aocrcd coelitlef de bhcnare étendu à minos de 3 jruos (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).*

Article - 3. MODALITÉS DE LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

En vigueur non étendu en date du 11 mars 2024

La spécificité du penonrsel d'encadrement diot anemer les ereseinptrs à oienragsr la réduction du tepms de tiraavl de façon à perdrne en cpotme les cronintetas particulières de l'encadrement dnas l'organisation de son tepms de travail, tuot cmmoe la latitude, la capacité à pnrdrere des iivenittas à lqalelue il est attaché.

Afin de fiare bénéficier l'ensemble du pnrosenel d'encadrement et nomeamntt le penrensol au forfait, des mleiereuls cooidnitns pblsoies de la réduction du tmeys de travail, les eprseitnrs snot incitées à eavesingr cttee réduction suos la fmroe siot :
? de juros de rpoes groupés ou non sur une sanemie ;
? ou tueots areuts foemrs négociées par les parties.

En fotincon du degré d'autonomie de ces personnels, les praites sratiagines ont cenovnu d'établir des modalités différentes d'aménagement du tmeys de travail, et de desguitnir 3 catégories de craeds axquleuels s'attachent des caractéristiques distinctes.

L'accord pirfosnneseol n'ayant pas vtaocoin à cprrrdesonoe de façon précise à touets les sitonuatis et oiraosaigntn spécifique prpeors à cahue entreprise, les pranaeirtes saicuox penvut par acrcod d'entreprise ou d'établissement définir de façon puls précise ou différente les catégories en question.

I.- Cdares dirigeants

1° Définition :

Ce snot les cadres, définis par l'article L. 212-15-1, mmerebs de comité de direction, ou pitapanrcit à la définition de la stratégie

de l'entreprise, qui jnosseiut d'une tltoae indépendance dnas l'organisation de luer travail.

2° Durée du tvraail :

Les cerads concernés ne snot siomus à acuun haoirre de travail.

Le cronatt de travail, un aocrcd d'entreprise ou d'établissement préciseront, le cas échéant, ttuoe disposition particulière à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est dnoc indépendante du nbmroe d'heures de travail.

II.- Cerads dnot l'organisation du tviraal n'est pas liée à l'horaire ccelotif aablppice au sien de (s) l'équipe (s) à llqaulee ils snot intégrés

1° Définition :

Ce snot les cadres, au snes de la cienvnoton clevctiole de branche, qui ont vocaotin à ameinr des équipes composées de salariés dnot le tmeys de taiavrl n'est pas organisé sloen un hoarire cielltcof unique, mias seoln dvreis hraoiers ccloeftils ou individuels. Ctete suioatitn rned anisi très snvueot issblompie l'organisation du tariavl du carde à l'intérieur uminqueunt de l'un de ces horaires.

Ce snot également les cerads dnot la fnoticon n'est pas smeelimnt liée à un pstoe mias également à une miosisn dnot la réalisation n'est pas guidée par des tâches pré-identifiées.

2° Durée du tavrail :

La durée du tiavral des crades visés au présent alctrie puet être fixée iulnmienivleddet par une cietvonnon de fforait hebdomadaire, meslnuele ou annuelle.

Pour les cdraes visés au présent acitltre et dnot la cnovnoiten de foaifrt est annuelle, la RTT pdernra les forems svneituas :

a) La cnitovonen de firfoat puet être établie en heures.

En l'absence d'accord aaynt fixé un nrbmoe d'heures au nviaeu de l'entreprise ou de l'établissement, le nmrobe d'heures est fixé à 1 600.

Le décompte des hueres de tviraal srea effectué puor cqahue salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fabile et infalsifiable.

Les horiaeres de tviraal donievt s'inscrire dnas les liteims journalières ou hmbedeadorais légales en vigueur, à la dtae du présent accord.

b) La cnovnteion de froifat en jours

Jours de tarvial et de repos

La cvoeniotnn puet également être établie en nrombe de jours, cahue fios que la naurte des fonctions, des responsabilités ou le degré d'autonomie le justifiant.

Les cerdas concernés par le firofat en juors snot cuex qui dnissepot d'une aimotuone dnas l'organisation de luer elopmi du tmeys et dnot la nature des ftnctnois ne les cnudiot pas à sirvue le cdrae rigide des heoirras ccfltelos aiallppces au sien de du sirvece ou de l'équipe auquel ils snot intégrés. Clea vise, en l'état aectul des organisations, les empolis et fonctions, classés au naiveu 5 et aux cfoitfeenics 320, 400, 500 et 600 de la cnnvotoien collective, svaniuts tles que :

- ? les rsblsoneapes de scireve ;
- ? les mgearnas (community, soacil media, traffic, dtigail banrd ?) ;
- ? les chfes de porjet ;
- ? les derritcues ;
- ? les chfes de srcutees ;
- ? les cehts de gopure (acheteur, suplpy chain ?) ;
- ? les directeurs/ raslesoeprnbs régionaux ;
- ? les chargés de mission/ pejort ;
- ? les ingénieurs ;
- ? les auditeurs/ contrôleurs (qualité, de gotisen ?) ;

? les analystes/ gneasitrnoeis (achats, approvisionnement, RH ?) ;
 ? les jrtuseis ;
 ? les experts/ référents et reosblsaneps tqceneuihs dnas des daeinmos variés (par exemple, en iqtimnuraofe et numérique, RH ?) ;
 ? aistnatsss de direction.

Cette lsite vsie la réalité et le cnetonu des epoilms exercés par les salariés, il fuat dnoc ircunle dnas cttee litse des elopmis aux intitulés différents mias coendorsranpt à cuex mentionnés précédemment.

Les penttraeias sociaux de la bcrhane freont évoluer cette litse en fntcioon des neaouuvx emliops qui apparaîtront dnas le scutueer et qui anruot voociatn à être éligibles au fiaofrt en jours.

La conneotivn de fforiat en juros fiat l'objet d'une csluae celuacrlonte écrite islcne ou annexée au cnraott de taarvil qui dvera farie l'objet de l'acceptation exprès du salarié. Ctete cootivnnen moitnenne clieemrnat le fiat qu'il s'agit d'une ctionnoven de fforiat en jrous et iudqine à coepmtr de gleule dtae elle est applicable, fiat référence aux fcintoons exercées par l'intéressé et au fiat qu'elles peeetnrmtt de conucrle une tlle convention.

La cnnvoiten de fafroit en juor diot également prévoir un nrbmoe de juor anneul travaillé de référence qui ne puet dépasser 215 jrous par an, journée de solidarité non incluse. L'organisation devra privilégier une répartition du tpems de trivaal sur 5 jours.

L'année de référence se définit par l'année civile, flisace ou ttoue arute période de 12 mios sneravt de repère à l'annualisation, dnas le carde d'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, c'est l'année ciilve du calendrier, du 1er jvaenir au 31 décembre.

Les dteas des journées de rpoes (issus du fiofart jorus ou JRTT, jours de réduction du tpems de travail) sorent fixées à l'initiative du salarié sur l'année de référence, tllee que définie ci-dessus.

La rémunération fotiaafrire est indépendante du nobmre l'heures de tiraavl etcfifef précisément alpmecoics daurnt la période de piaae correspondante.

Il est précisé que les cdares qui, dnas le crade d'une permanence, auesrnt l'ouverture ou la femrtruee d'un magasin, peuvent, une fios luer penemcane effectuée, teemirnr ou cmocmneer luer journée de tvraail à l'horaire qui luer convient, dnas le rsepct de l'autonomie dnott ils disopesnt puor osgreanir luer tpems de trivaal en rpproat aevc luer cghrae de tvariail et le bon fonnemntcenoit du service.

Le pofalnd de 215 jours, journée de solidarité non incluse, mentionné précédemment ou cluei puls filabe visé par la ctoiovnnen de fafroit en jrous est fixé puor les salariés qui ont pirs la totalité de lerus congés payés sur l'année ou s'applique le forfait. Le plnofad des jorus travaillés est augmenté du nrombe de jrous de congé non acuqis ou n'ayant pas pu être pirs sur la période de référence du fiat de la mldaiae du salarié ou d'une asbcene indemnisée.

Les acenbess puor csuae de maladie, maternité, anceicdt du travail, congés puor événements fimulaiax et les auters cas de souesisnppn du conatr de trvaail vnnneiet en déduction du pafonld des 215 jorus travaillés.

Les périodes d'absence puor congé maternité, paternité et aoidtopn et puor malidae ou acncdeit d'origine professionnelle, ou tuot ature congé assimilé par la loi ou la présente cnoinoevtn ceioctvllle à du tpems de taravil effectif, snot prsies en cotpme au tirte des jours travaillés et ne dorevnt pas fraie l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du tpems de tarvail ecffetif par la loi ou la présente ctvnoonien covilctlee ne snot pas pirses en cmopte au titre des jrous travaillés et réduiront plirnleoernpmetont le nrombe de jorus de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la rteneue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme siut : rémunération mensuelle/ 22 jours.

Si l'absence dnnoe leiu à une retrnuée sur rémunération, le plnofad de jorus de traavil dus par le salarié est réduit du nrmoe de jrous non rémunérés.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en crous d'année, une règle de psarotiirtaon cnnnercoat le pnfaold aunenl de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aeunnl clomept ou ne parnnet pas tuos ses congés sur la période de référence, le nrombe de jrous de tvariail est augmenté à crnuorccnee du nrombe de jrous de congé légaux et cnivnooetlenns auqulexs le salarié ne puet prétendre.

Afin de déterminer le nrombe de jorus de tvariail puor le rsete de l'année d'un salarié qui arvrie en cuors d'année ou qui prat en cruos d'année, il crnendovia de srasrtuoie au nrobme de jorus cdneiarelas rtnaset à croiur :

- ? le nmbore de smedai et de dcamhine ;
- ? le nobrme de jours fériés coïncidant aevc 1 juor ouvré à échoir aavnt la fin de l'année ;
- ? le pratroa du nmbroe de roeps supplémentaires puor l'année considérée (ce nmbroe de jours de roeps anavt ptarora étant la différence enrte le nmbroe de jours de l'année et 215 + les semadi et dimanche, congés payés en jorus ouvrés et jours fériés ne tomnabt pas un sedmai ou dimanche).

À titre d'exemple, puor un salarié qui eenrrtiat le 23 arivil 2021 (113e juor de l'année) :

1. ? Calcul du nombre de jorus cnaeldraies raenstt : $365 - 112 = 253$.
2. ? Rtairet des seamdis et dnimhecas rsanett : $253 - 72$ (samedi et dimanche) = 181.
3. ? Riartet des jours fériés coïncidant aevc 1 juor ouvré à échoir aavnt la fin de l'année : $181 - 5 = 176$.
4. ? Jrous de roeps supplémentaires proratisés : le prratroa se ccclanlaut comme siut = $(13 \text{ jorus de rpoes auennl en } 2021 \times (253 / 365)) = 9 \text{ jorus de repos}$.
5. ? Nrombe de jorus travaillés : $176 - 9 = 167 \text{ jours}$.

Lorsqu'un salarié quttie l'entreprise au corus de la période de référence snas avior disposé de tuot ou ptarie des jrous de rpoes aluquxues il a droit, à poporiton de la période alnuenle écoulée, une indemnité ctrmsipoceane lui srea versée.

Contrôle et suivi

Le décompte des jorus travaillés et des hurees de roeps srea effectué puor cauhqe salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

L'employeur s'assure que la crhage de triaavl du salarié est caimlpotbe aevc le rcepset des tpems de roeps qtdiueoin (11 herues etrne duex journées de tvaaril suaf dérogation obuette dnas les cdionnoits légales ou conventionnelles) et hidraaemodbe (24 hurees de roeps consécutives par seminae aeqxeullus s'ajoutent les 11 hurees de rpeos quotidien).

L'employeur virlleea au repsect des tepms de roeps queoiidtn et hmdiadaeobre du salarié en l'interrogeant nnemtomat régulièrement sur l'effectivité de ces tpems de repos.

Le sivui de l'organisation du tarvail par cuqhæ supérieur hiérarchique ptmtreera également, le cas échéant, de vieller et réagir immédiatement aux éventuelles sheruargcs de travail, et au rpeest des durées meinaimls de repos.

L'employeur veillera à une bnnoe répartition du tvariail dnas le tpems. En particulier, il srea gatnrai aux salariés duex jrous de roeps par semaine, qui sreont pirs par journée entière ou par demi-journée aevc oragniebemitolt une journée complète dnas les cndinoits de l'article 6.4.1 de la cennitoovn collective.

Un ereiettnn iudevniidl diot être organisé une fios tuos les sremeetss aevc chuqae salarié snritgiaae d'une ctenvnioon de froaift en jours aifn de fraie le pnoit aevc lui sur sa crhage de tarvail qui diot être raisonnable, ses temps de repos, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de tarvail dnas l'entreprise, l'articulation enrte son activité prillonfsseooe et sa vie pesollnenre et fallimaie aisni que sur sa rémunération.

Le but d'un tel ernettein est de vérifier l'adéquation de la crhgae de triaavl au nombre de jorus travaillés. Il srea vérifié, à

l'occasion de ce bilan de suivi, le respect du repos hebdomadaire de 11 heures consécutives. À défaut, et sans préjudice des obligations de l'employeur en matière d'organisation de la prévention des risques professionnels, il s'exprime explicitement rappelé au salarié, que référer immédiatement à la direction tout excès de travail, en cas de schémas de travail ou prévisible. Cet entretien est organisé dans les meilleurs délais suivant la demande et dans la mesure du possible sous 15 jours.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés doivent et peuvent solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leur charge de travail, en cas de schémas de travail ou prévisible. Cet entretien est organisé dans les meilleurs délais suivant la demande et dans la mesure du possible sous 15 jours.

Chaque salarié a droit d'une consultation individuelle de son dossier en jours, alerte, à tout moment, la direction de toute obligation de travail le mettant dans l'impossibilité de respecter le repos hebdomadaire de 11 heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures ou plus laissent les impératifs de santé et de sécurité.

L'outil de suivi mentionné précédemment permet de déclencher l'alerte.

L'employeur transmet une fois par an au CSE, s'il existe, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Devront être prises, à l'issue de chaque entretien ou en cas d'alerte de la part du salarié, les mesures nécessaires pour mettre fin à la situation de travail, ou organiser l'organisation ou toute mesure permettant le respect effectif des repos, d'assurer une charge de travail raisonnable, de limiter les amplitudes, et d'articuler vie personnelle et professionnelle. Ces mesures doivent être prises dans les meilleurs délais.

Droit à la déconnexion

Au regard de l'évolution des méthodes de travail, la direction garantit la bonne utilisation des outils numériques utilisés à des fins professionnelles, tout en préservant la santé au travail.

Dans ce cadre, le respect de la vie personnelle et le droit à la déconnexion sont donc considérés comme fondamentaux. Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable, sur une période de repos continue non interrompue pour des motifs liés à l'exécution du travail.

Ce doit aussi assurer la possibilité de se connecter à distance des outils numériques utilisés de manière professionnelle (téléphone, intranet, messagerie professionnelle, etc.).

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale, la limitation des communications professionnelles, notamment pendant la période de repos de 11 heures, s'exprime explicitement organisée sauf exception motivée par l'urgence ou l'impossibilité de communication à un autre moment pour une raison donnée. Il s'agit notamment demandé aux salariés de ne pas solliciter d'autres salariés via les outils de communication durant cette période de repos, sauf situation d'urgence (comme par exemple, une situation de crise, un incendie, une catastrophe naturelle, les cas de force majeure, etc.) ou d'impossibilité de communication à un autre moment pour une raison donnée.

Ainsi, de façon à prévenir l'usage de la messagerie professionnelle, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant la période de repos de 11 heures définie ci-dessus et les périodes de congés et de repos ou de suspension du travail, sauf situation d'urgence (telle qu'indiquée ci-dessus) ou impossibilité de communication à un autre moment pour une raison donnée.

Il est rappelé qu'un salarié qui ne répondrait pas aux sollicitations professionnelles pendant son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte explicitement identifiée, ne

pourrait pas être sanctionné.

Le droit à la déconnexion s'exprime également par une bonne gestion de la connexion et de la déconnexion pendant le temps de travail.

III.- C'est donc l'organisation du travail qui amène à déterminer l'horaire sur l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle ils sont intégrés

1° Définition :

Peuvent être concernés les salariés au sein de la convention collective de branche dont l'organisation de travail est basée sur la définition ci-dessus.

2° Durée du travail :

Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail applicables aux employés soit 35 heures en moyenne par semaine.

Article - 4. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2002

4.1. Mise en place

La mise en place d'un compte épargne-temps peut être l'une des modalités adoptées par les entreprises pour permettre la réduction du temps de travail.

Dans chaque entreprise, l'employeur peut mettre en place des comptes épargne-temps.

L'employeur devra à chaque fois qu'il existe en son sein le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront mettre en place ce régime après l'accord des salariés concernés.

4.2. Conditions d'ouverture

Ont la possibilité d'ouvrir un compte, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la demande d'ouverture du compte.

La demande du salarié s'exprime par écrit.

4.3. Attribution du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants et conformément aux dispositions légales :

- le report des congés légaux ou conventionnels dans la limite de 10 jours par an ;

- les heures de repos accumulées au titre de la bénéficiaire prévue aux 1er et 2e alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos cumulé de rattrapage défini au 1er alinéa du III du même article ;

- une partie des jours de repos cumulés en raison de la réduction du temps de travail, dans la limite de 5 jours par an ;

- en cas de vacances dans l'activité de l'entreprise, les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail peuvent être affectées au compte épargne-temps, dans la limite de 5 jours par an sans pouvoir excéder 15 jours au total des années. Ces jours pourront être utilisés à titre ultérieur selon les modalités définies au présent article.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des 3 paragraphes précédents ne peut excéder 22 jours par

an.

Pour tenir compte de la diversité des situations des entreprises, de leur organisation, de la complexité que peuvent présenter les comptes épargne-temps peuvent générer, il revient à l'employeur, lors de la constitution du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou en l'absence d'institution représentative du personnel, après information des salariés concernés, de préciser parmi les éléments ci-dessus ceux qu'il entend retenir pour l'alimentation du compte.

4.4. Votations des éléments portés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en heures ou en jours de repos. Lorsqu'il est exprimé en jours c'est-à-dire des jours est comptabilisé pour 7 heures.

Leur valeur suit l'évolution du salaire de l'intéressé de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnité équivalente au salaire horaire perçu au moment du départ.

4.5. Information des salariés

Une fois par an, l'employeur informe le salarié sur la situation de son compte.

4.6. Utilisation du compte

Le compte épargne-temps est utilisé pour imputer en tout ou partie des congés sans solde d'une durée maximale de 2 mois dans la limite :

- d'un congé parental ;
- d'un congé de création d'entreprise ;
- d'un congé sabbatique.

Le compte épargne-temps est également utilisé pour imputer en tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit :

- un passage à temps partiel ;
- une cessation d'activité totale ou partielle d'un salarié âgé de plus de 50 ans ;
- la réalisation d'un projet personnel dans la limite des droits acquis.

Dans ce dernier cas le salarié respectera, pour sa demande, les formes prévues par les dispositions relatives au congé sabbatique. L'employeur pourra différer la prise de congés dans les mêmes conditions que celles prévues pour le congé sabbatique.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congés égal à la durée maximale de 1 mois soit 22 jours de congés rémunérés.

Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à 10 ans.

En tout état de cause, le nombre de jours au crédit du compte ne pourra être supérieur à 50 jours.

Les conditions de prise du congé et sa durée maximale sont régies par les dispositions légales prévues à l'égard de ces congés. A son retour de congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire.

Les données de congés déterminent respectivement les délais de prévenance légaux ou, en l'absence de textes, un délai maximum de 2 mois avant la prise de congé.

Pendant son congé, les sommes versées au salarié au titre de la liquidation du compte épargne-temps ont un caractère de salaire et sont soumises à l'ensemble des cotisations sociales.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant l'utilisation de ses droits, le compte épargne-temps est automatiquement liquidé au moment de l'établissement du solde de tout compte selon les modalités prévues au règlement intérieur des éléments portés au compte.

4.7. Récupération du salarié à son congé :

En cas de mutation d'un établissement à un autre, ou dans une filiale du même groupe, la situation sur les droits acquis, exprimée en jours ou en heures de repos, est arrêtée avec le salarié.

Ces heures de repos sont transférées dans la nouvelle entité, dans la mesure où celle-ci a mis en place un compte épargne-temps.

S'il n'existe pas de compte épargne-temps, il appartient à l'employeur d'indemniser, au départ du salarié, une indemnité correspondant au montant des droits acquis.

Si le salarié renonce à son congé, il doit le faire par écrit, il perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis. Les droits sont valorisés au jour de la renonciation.

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

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

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Les dispositions du présent accord ne prennent pas en compte les accords d'entreprise ou d'établissement signés avant la date d'arrêté d'extension, prévus sur la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

Article - 6. DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi composée de 2 membres par entreprise syndicale représentative nationale et d'un nombre égal de membres de la délégation unique syndicale chargée du suivi de l'accord-cadre.

Elle se réunira 2 fois par an à l'initiative de la partie la plus diligente, sous la présidence de la partie plaignante pendant les deux premières années d'application de l'accord afin d'établir un bilan de l'application du présent accord.

Exceptionnellement, cette commission se réunira 2 fois, au cours du premier semestre, suivant l'entrée en application de l'accord.

Les parties signataires s'engagent à réviser le présent accord, si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles viennent en modifier des éléments substantiels.

Article - 7. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET

D'EXTENSION

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 123-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 22 janvier 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle Vendeur qualifié dans le bricolage

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des magasins de bricolage,
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT ; La CTFC commerce, services et force de travail (CSFV),

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Le présent accord a pour objet de définir le métier de vendeur(se) qualifié(e) dans le cadre de la formation en alternance.

Il reprend deux CQP créés par l'accord du 15 décembre 1998 : le CQP "Vendeur(se) 2e échelon monovalent", et le CQP "Vendeur(se) 2e échelon polyvalent".

Il fait l'objet d'une annexe au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il sera renouvelé chaque année par tacite reconduction.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Les parties s'engagent, dans le cadre des articles L. 320-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord et à en demander l'extension.

Fait à Paris, le 22 janvier 2003.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Les parties signataires du présent accord ont eu pour objet de définir le métier de vendeur(se) qualifié(e) dans le cadre de la formation en alternance.

Dans ce cadre, elles ont constaté que deux critères de qualification ne répondaient pas :

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

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

Elles décident donc de modifier l'appellation de ces deux CQP,

Les destinataires du présent accord font l'objet d'une demande d'extension dans les conditions visées aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Article - 8. ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu en date du 23 juin 2000

Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

pour ne revenir qu'une seule appellation.

CAHIER DES CHARGES PÉDAGOGIQUE DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE formation en alternance

Article - Vendeur se qualifié e

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Présentation de la fonction

Selon la définition du métier de vendeur(se) qualifié(e) dans le bricolage, un(e) vendeur(se) qualifié(e) est un(e) vendeur(se) qui a acquis une bonne connaissance des produits de son rayon et une bonne compétence à la vente, ce qui lui permet de répondre aux besoins de la clientèle.

Il (elle) participe aux tâches relatives à l'approvisionnement.

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

Sa classification dans le tableau des filières d'emploi de la CNCF est :

- niveau 2 ;
- degré E ;
- coefficient 160.

Le CQP "Vendeur(se) qualifié(e)" s'adresse à des salariés de l'entreprise et à des jeunes en contrat d'apprentissage.

L'acquisition du CQP par un(e) vendeur(se) qualifié(e) par la voie de la validation des acquis de l'expérience sera abordée ultérieurement par les parties signataires, après consultation de tous les décrets d'application de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Article - PLAN DU CAHIER DES CHARGES

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

I. - Définition de la qualification.

II. - Public visé et modalités de recrutement.

III. - Durée de formation et durée :

1. Présentation générale de la formation.

2. Présentation de chaque module de formation.

IV. - Déclaration préalable à toute entrée de l'employeur dans le CQP.

V. - Organisation de l'apprentissage et du contrat pour la préparation des CQP en fonction de la qualification.

VI. - Suivi de la formation, accompagnement et suivi des apprenants du CQP.

VII. - Pièces à fournir pour la délivrance du CQP.

VIII. - Règlement des litiges.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) délivrera le certificat de qualification professionnelle (CQP) sur le principe de l'engagement des apprenants de la formation à un respect mutuel du présent cahier des charges.

Article - I. - Définition de la qualification

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Basée sur la convention collective nationale du bricolage, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant la mission générale.

Elle constitue, pour la profession, la base commune à laquelle s'ajoutent les CQP.

Article - II - Public visé et modalités de recrutement

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Le présent certificat de qualification professionnelle, une fois obtenu, coïncidera avec les divers emplois pratiqués dans les entreprises au poste de vendeur(se) qualifié(e) dans la catégorie de la CCN du bricolage.

1. Public externe

Le CQP s'adresse notamment :

- à des jeunes sous contrat de qualification ;
- à des personnes en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification pour se réinsérer ;
- à des salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment en congé individuel de formation.

Niveau de départ

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise, sur la base suivante :

- titulaire du niveau V de l'éducation nationale et bénéficiant d'une expérience professionnelle supérieure à 3 ans dans le secteur du bâtiment ;

- titulaire d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale, ou de niveau inférieur et bénéficiant d'une expérience professionnelle.

Niveau d'employabilité

A l'issue de la formation, le niveau d'employabilité est le suivant :

- vendeur(se) qualifié(e) ;

- niveau : 2 ;

- degré : E ;

- coefficient : 160.

Le poste concerné est attribué prioritairement au titulaire des compétences décrites au chapitre VI (3°) " Recrutement de la qualification ".

2. Public interne à l'entreprise

Le CQP s'adresse au personnel des entreprises de bricolage.

Niveau de départ

Le (la) vendeur(se) est un(e) employé(e) ayant moins de 1 an de pratique professionnelle à ce poste, qui effectue sa formation au sein de l'entreprise de vente expérimentée et de la clientèle.

Il (elle) assure la mise en rayon des marchandises ainsi que tous les travaux s'y rapportant. Il(elle) peut être amené à effectuer la caisse.

Le coefficient rattaché à son poste de vendeur est le 120 ou le 140 de la CCN.

Niveau d'employabilité

A l'issue de la formation, le niveau d'employabilité est le suivant :

- vendeur(se) qualifié(e) ;

- niveau : 2 ;

- degré : E ;

- coefficient : 160.

Le poste concerné est attribué prioritairement au titulaire des compétences décrites au chapitre VI (3°) " Recrutement de la qualification ".

Article - III - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

Il présente l'ensemble des thèmes de formation et des modules de formation.

Pour chaque module sont indiqués :

1. Les objectifs pédagogiques : décrire ce que le stagiaire sera capable de faire à l'issue de la formation.

2. Les éléments du contenu de formation : repères des différents thèmes à traiter dans le module.

1. Présentation de la formation dans son ensemble et des thèmes de formation

CQP "Vendeur(se) qualifié(e)"

Objectif :

1. Valider par la branche professionnelle un niveau de compétences d'une personne par rapport aux exigences d'un métier.

2. Maîtriser les différents axes du métier de vendeur dans le secteur du bricolage.

Durée de la formation : 507 heures dans le cadre du contrat de

qualification.

Evaluation formative : 17 heures (comprises dans les 507 heures).

Déroulement :

Le CQP peut se faire dans le cadre :

- du contrat de qualification (CQ) ;
- du plan de formation de chaque entreprise de la branche (FC) ;
- du capital temps de formation (CTF) ;
- du congé individuel de formation (CIF) ;
- de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il se fait par formation alternée entre le centre de formation et l'entreprise. Le temps en centre de formation, soit 507 heures, doit représenter 25 % de la durée totale du contrat de travail (cf. règlement du livre IX du code du travail).

Dates du regroupement en centre (à préciser).

Schématisme des 4 axes du domaine de formation du veneur qualifié

(Schéma non reproduit.)

Le cursus comprend de formation en centre prévu par la Fédération du bachelier est de 507 heures.

Sur les 507 heures, chaque éleveur peut bénéficier de plus ou moins 10 % le programme défini par la CPNEFP, soit 51 heures, en fonction de sa spécificité, sans compter la durée totale définie par la CFPEP (conformément à la réglementation sur le contrat de qualification en référence au livre IX du code du travail [art. 92]).

Fonctionnement d'une formation alternée

I. - Généralités

1) Passer d'un statut professionnel n° 1, quel qu'il soit, à un statut professionnel n° x validé par un CQP se fait en passant successivement du train (entreprise) au centre de formation. L'un et l'autre sont complémentaires.

2) Les stagiaires ne sont considérés comme acquis que quand ils ont été transférés, c'est-à-dire appliqués dans un autre lieu, une autre situation, un autre temps que celui de l'apprentissage théorique, c'est-à-dire en entreprise. Ces acquisitions se font de façon progressive et selon un processus et des méthodes propres à chacun des stagiaires. D'où la nécessité de ce va-et-vient entre l'entreprise et le centre de formation avec un accompagnement de personnes différentes mais complémentaires et un document de suivi.

3) De quoi sont faits les différents profils (SP) ?

SP1 : nous avons tous un statut professionnel n° 1 de niveau différent, certes, mais composé des éléments suivants :

- notre éducation ;
- nos diplômes, de quelque niveau qu'ils soient ;
- notre éducation ;
- notre vécu personnel, non professionnel ;
- des expériences professionnelles antérieures, même de type amateur ;
- notre culture générale ;
- autres ...

SP2.3...x : nous passons aux différents profils professionnels :

- en nous permettant d'avoir un but à atteindre ;
- en utilisant le SP1 ;
- en faisant de nouvelles acquisitions ;
- en faisant des erreurs et en les corrigant ;
- en confrontant, clarifiant, maintenant nos idées, nos pratiques, nos comportements, nos besoins ;
- en apprenant ailleurs qu'au centre de formation ;
- en utilisant les lieux ressources, les professionnels de notre environnement.

II. - Viabilisation du passage d'un SP à l'autre

(Schéma non reproduit.)

III. - Les acteurs de la formation

Le stagiaire à l'initiative du projet de formation.

L'entreprise :

1) Lieu d'application des acquisitions faites au centre.

Lieu d'anticipation des acquisitions à faire.

Lieu de recueils de formation et d'information.

2) Les acteurs :

- le chef d'entreprise ;
- partenaire de la formation ;
- employeur du stagiaire ;
- le tuteur ;
- accompagnateur ;
- aide ;
- maître ;
- asynale ;
- les acteurs travaillent ensemble à :
- communiquer ;
- expliquer ;
- circonférence ;
- modifier les compétences ;
- cehrehcr ;
- les clients, sans le savoir, ont à :
- compléter la formation ;
- modifier le comportement ;
- s'informer ;
- expliquer.

Le centre de formation :

- 1. Lieu de recueils de formation et d'information :
- d'apports théoriques ;
- d'apports pratiques ;

- d'apports méthodologiques ;
- de caualionespcttin ;
- d'analyse et de synthèse.

2. Les atruces :

- les ftrmueroas ;
- répondent aux bnsoies ;
- reifitcent ;
- régulent ;
- adneit à l'analyse ;
- aidnet à orginesar les savoirs.
- les ateurs sgeiaratis : par luers réactions, lerus questions, andiet le stagiriae à :
- cumiuoenmqr ;
- expliquer, ceriailfr sa pensée ;
- se pseor des qosuinets ;
- corriger, chercehr ses réponses ;
- mfiioedr des comportements.

Ils ont svuenot un rôle de déclencheurs.

III.1. Le sgraitiae

Chaque srtigiaae se vrrea remettre, dès son entrée en formation, le dssoeir suivant, qui cpnmored :

- 1) Le règlement intérieur de l'organisme de formation.
- 2) Le livret de présentation du crsuus ceolmpt de formation, ctannoet :
 - obifetcjs ;
 - cutonnes ;
 - modalités d'évaluation ;
 - ctniooinds d'admission ;
 - les dteas des reepomegntrs en centre.

Ce denmcut srea également rmeis au cehf d'entreprise et aux atuers aetrucs de la friootamn (formateurs et tuteurs).

- 3) Un duemcont de svuii de fooratmin que le siiaargte complétera tuot au lnog de son cursus.

Cet oiutl lui permettra :

- de forilmaesr ses oefijtbs ;
- de se stueir dnas le psursceos de fmoartion ;
- de s'évaluer ;
- de conqumeuimr aevc les différents auecrts de sa formation.

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

Le sitragaie srea accompagné tuot au lnog de son crsuus de ftmioaorn par un teutur en entreprise.

III.2. Le rôle et la pacle du ttuuer en erinretspe

Le tteuur est le référent du mliieu professionnel. C'est une

psreonne ressource, il apacmcngoe le striiagae sur le tariern puor :

- l'aider à cendrmopre l'entreprise et à se suiter dnas celle-ci ;
- le sriuue dnas ses trasfntres de compétences apiesprs au cntere ;
- l'aider à anealysr ses eruerrs et à les uiesitlr puor cntirurose ses agseesppraitns ;
- l'aider à pnerrde cncosicene de ses meqnuaes et à iedtifnir luer ntaure aifn de lui donner les moeysn d'y remédier ;
- lui mertnor pueeenmlnoltct qlqueues getess professionnels.

2. Présentation de cuahqe mudloe de formation.

Le cusurs du CQP "Vendeur(se) qualifié(e)" en barolcige
(Schéma non reproduit.)

CQP « Vendeur(se) qualifié(e) »

Domaine A. - Mercatique, cnsacnaosine du suceter du bricolage

Module : le client, le marché du bricolage, les fournisseurs

Durée : 5 juos (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de ce module, le sairiatge diot aoivr une bonne aohprpe du clinet du bcaloigre aifn de mueix situer sa miossin et s'intégrer au muix au sien de son unité de vtene et de la profession.

Méthodes pédagogiques :

- jeux de rôle ;
- exiceecrs peuiatqrs sur le trairen dnas différents tpyes de magasins?;
- tarauvx en sous-groupe.

Conditions matérielles :

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

Programme de formation/contenu :

A1. Le cenilt (1 juor et demi)

1. Le cnielt en général :

- les catégories socio-professionnelles ;
- la coaomnmitosn en Frcane ;
- aacths uteirililas ou ahact plaisir.

Méthode pédagogique :

a) Eccxiere : deemadnr aux pitartpancs qeeulls snot lures mtoäivnotis par rraoppt à l'achat d'une votirue ; corcnule par les différentes miivoaoitns d'achat (Maslow) ;

b) Jeux de rôle matntet en présence un vduneer et des cintles aanyt des mavitooinds différentes ;

c) Ositveroabn et qnetmenoinuest de ciltens en magiasn aevc une gillre d'observation.

2. Le cnleit du broligcae :

- fraie la lsaion du celnit en général aevc les mvatnioois du clenit bricolage, puor les mrette en évidence ;
- qu'est-ce que clea impqilue sur la manière de fiare le métier ;
- la tioypgloe des cinelts du bricolage.

3. Les tendances socio-porteuses :

- mettre en évidence les tendances lourdes : temps, plaisir, personnalisation, écologie, santé, famille... ;

- quelques réponses par rapport à ces tendances : gain de temps, praticabilité, etc.

4. Les différentes études de marché :

- études de marché :

- objectifs et analyse d'études de marché ;

- connaissance du débouché : taux de pénétration, zone de chalandise...

- différentes possibilités de connaître et de fidéliser le client :

- service consommateur, carte de fidélité, accès service téléphonique, etc. ;

- connaître et améliorer l'information client aux services internes de l'entreprise (achats, marketing) afin d'améliorer tout ce qui se passe en amont du magasin (logistique, merchandising, packaging, étiquetage...), etc.

Méthode pédagogique :

a) Lucrative de premières études de marché.

b) Donner une synthèse et un plan d'action.

A2. Le marché du bicolore (1 jour et demi)

1. Origine et perspective :

- l'origine du bicolore ;

- points de repère principaux de la coexistence civile locale nationale du bicolore : sensibilité au statut de salarié ;

- l'histoire de la distribution ;

- les perspectives : regroupement, nouvelles technologies.

2. Les différents acteurs de distribution :

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

- les différents services utilisés par les intervenants : prix, choix, services...

Méthode pédagogique :

a) Donner qui sont les principaux intervenants et les faire regrouper par type de distribution.

b) Étude de concurrence :

Leviers utilisés : faire réaliser sur un centre commercial l'achat d'un produit ou d'une commodité de produits ; le participant aura à se rendre dans un hyper, chez un spécialiste, dans une GSB, sur le Web et décrire ce qu'il a ressenti.

L'animateur circule sur les différents leviers utilisés pour faire venir le client.

3. La communication commerciale (publicité) :

- les différents médias utilisés et leurs avantages : prospectus, affichage, radio, Web, etc. ;

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

Méthode pédagogique :

a) Analyse de supports d'intervenants différents : quels messages font-ils passer ?

b) Analyse sur le terrain du sensibilité client par rapport à ces messages : dégager la cohérence et les écarts éventuels entre le message passé dans la publicité et ce qui se passe sur le lieu de vente.

A.3. Les fournisseurs (1 jour)

1. Les différents types :

- intermédiaire ;

- assortiment.

2. Les fournisseurs :

- le choix : critères, modalités ;

- leur rôle ;

- leur positionnement.

3. Le référencement :

- pourquoi ;

- quand ;

- comment.

Conclusion

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

La mission (comportement, attitude) du vendeur dans ces différents contextes de distribution.

Méthode pédagogique :

a) Faire définir par les participants quelle valeur ajoutée ils peuvent apporter dans les différents contextes de distribution.

b) Rencontre des vendeurs dans différents contextes et échanger avec eux.

c) Synthèse des travaux en sous-groupe.

Méthode d'évaluation :

- rapport, présentation dossier de synthèse des grands secteurs du commerce (discount, surfaces, panorama, nombre...) ; les différents types 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.

Législation comleicrame (1/2 jour)

La piortoomn des venets :

- ambiance, décoration du magasin, snstgiilaiaon ;
- la publicité et l'information sur le leiu de vtnee ;
- l'animation et la sisntiarooon du pnoit de vente.

La publicité des pircx :

- l'affichage des pircx (euro) ;
- l'affichage des pircx à l'unité de muerse ;
- la bsasie du pircx ;
- la vntee au pircx coûtant ;
- la réduction en vualer albsuoe et en pourcentage.

Soldes, braderie, laniiqtiuods ;

Réglementations particulières (produits dangereux).

Méthode d'évaluation :

- vlaiodtian des aqucis par le biias d'exercices cotencrs et d'études de cas.

Domaine B. - Gisteon commerciale

Module B2. - Réception des marchandises

Durée : 1 juor (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le sitigarae diot être cpalabe de maîtriser l'intégralité du pursosces de réception (contrôle qtultaiiaf et qtatuatinif des maecdriasnhs et documents).

Méthodes pédagogiques :

- exercices, msie en situation, dtcmuenos types, exposés.

Conditions matérielles :

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

Programme de formation/contenu :

- le loacl ;
- le réceptionnaire (profil et mission) ;
- psrcoeuss de réception ;
- les procédures et dmetocuns teyps ;
- les letigis ;
- les reotrus ;
- le SAV ;
- rnloaiets du vendeur/réception ;
- le teemtrnait des emballages.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des cicsennanasos asuqceis au tearvrs d'un ercicxee appliqué à luer entreprise.

Domaine B. - Gtoisen commerciale

Durée : 1 juor (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- sleeisnibisr le saratigie sur l'importance de la démarque, lui aprteopr les otulis et les méthodes puor la combattre.

Méthodes pédagogiques :

- étude de cas sur un paln de maaigsn et sur le terrain, élaboration de procédures, vidéos, statistiques.

Conditions matérielles :

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

Programme de formation/contenu :

- les différentes socreus de démarque ;
- ioattidifeincn de la démarque counne ;
- procédures de contrôle et svuii de la démarque connue ;
- les seroucs de la démarque inounne ;
- inefitotiacdin de la démarque inconnue ;
- iceinnncdes de la démarque ;
- la lttue cnorte la démarque et les atinocs à mener.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des aiucqs au treravs de la réalisation d'une étude de cas concrète.

Domaine B. - Gtesion commerciale

Module B3. - Merchandising

Durée : 2 juors (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le sartagiie diot être cpaable d'optimiser les vtnees de son roayn en le rdaennt puls attractif.

Méthodes pédagogiques :

- transparents, vidéos, étude de cas sur le paln création de gmmeas à ptairr de domuncets fournisseurs, exirceecs prautqeis sur gon-
doles.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, TV + magnétoscope.

Programme de formation/contenu :

- historique/définition ;
- les aecurts du mrehnidasincg ;
- le cetomoepmrnt cansmuemtoor ;
- noiotns du miahdcsirnneg (20/80, méthodes d'implantations) ;
- gsoeitn TG + pomuids ;
- soiavr lrie et mttre en ?uvre un paln d'implantation ;
- rôle du vneedur en aiotanimn ;
- dviers matériels d'agencement utilisés (grille, tablette...) ;

- luqxiee à typologie.

Méthode d'évaluation :

- contrôler le niveau de connaissance acquies 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, matériel produits.

Programme de formation/contenu :

- opérations arithmétiques (règle de 3, 4 opérations, périmètre, volume, pourcentages) ;
- utilisation 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 ;
- algorithmes et exercices ;
- prix psychologiques.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des acquis grâce à des exercices appliqués.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B4.2. - Démarche

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

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

Méthodes pédagogiques :

- exercices, exposés.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, calculatrice.

Programme de formation/contenu :

- délais de livraison, fréquence de réassort ;

- notion de mini/maxi ;

- méthodes de calculs multiples ;

- déclenchement et passage des commandes ;

- la réaction à la rupture et au stock face au client ;

- capacité linéaire.

Méthode d'évaluation :

- validation des acquis au travers de la réalisation d'un contrôle continu et d'exercices.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B5. - Affichage pancartage

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

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

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques avec outils adaptés, exemples.

Conditions matérielles :

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

Programme de formation/contenu :

- caractéristiques ;
- positionnement ;
- information ;
- les supports d'affiches ;
- l'affichage : élément de communication ;
- comment réaliser une affiche ;
- graphisme : aspect et contenu ;
- normes et codes couleurs ;
- la mise en page ;
- réalisation d'une série d'affiches.

Méthode d'évaluation :

- visite pratique 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 motivation de son client dans la démarche de conseil et de vente en développant les notions de communication, de compétences techniques et relationnelles et de service.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, jeux pédagogiques, travaux de groupe, entraînements enregistrés et commentés.

Conditions matérielles :

- tbalaeu papier, rétroprojecteur, pbaolre + vidéoprojecteur, camescope, différents pdoriuts ou emelaagbls (3 ou 4 par rayon).

Programme de formation/contenu :

Jour 1 : la ctiuoomanicmn (les règles et les tpeys de questions).

Jour 2 : la cmiatunioomcn verblae et non verbale.

Jour 3 : le coemotrenpmt et l'attitude pivistoe (les mtos à éviter).

Jour 4 : s'exprimer et se fiare cmednrope (écouter et fiare pevure d'empathie).

Jour 5 : les différents tepys de ctiliens et la découverte des besoins.

Jour 6 : la découverte des maoiovittns et la reformulation.

Jour 7 : l'argumentation et les sveecirs offerts.

Jour 8 : le traieemntt de l'objection.

Jour 9 : la cncullosion et les vteens complémentaires.

Jour 10 : évaluation suos la frmoe de cas pitruaeqs (entraînement à la vente).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cainonceassns aceiquss et la méthodologie à trvraes les sthckes de vtene et mrttee en aanvt les potins à améliorer.

Domaine D. - Ryanos et produits

Module 1. - Créer le réflexe d'autoformation

Durée : 5 jrous (35 heures, dnot 1/2 journée de présentation du dispositif).

Objectifs pédagogiques :

Amener l'apprenti :

- à acquérir des méthodes pédagogiques aifn d'apprendre à arrnpdee ;

- à développer une procédure de rhcheerce d'informations, de siounotls de problèmes dnas une duqamnyie de transférabilité ;

- ifneieditr une flaimle de produits, repérer une stcurute de gmame de produits, autmgeernr un produit.

Familles de potdiurs :

- toutes.

Méthodes pédagogiques :

- étude de cas par turvaax pratiques, jeux de rôles ;

- 2 journées théorie et tavruax pratique, 2 journées tsfarenrt sur la réalité, 1 journée synthèse.

Conditions matérielles :

- talabeu papier, rétroprojecteur, caméscope, téléphone, ienntret (fiches produits, CD-Rom, itnnaert s'il y a lieu...).

Programme de formation, cnonteu :

- anslyae de la siattuion (demande du client, ccutrtsooinn d'une nelvolue gamme, réappropriation d'un nouveau produit) : différentes psheas et ptinos clés, puor qleus ofteicjbs opérationnels ;

- msie au point d'une check-list des coieessaancnns à tsramttenre et des oejftcbs à ateridnte ;

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

Méthode d'évaluation :

- rrapopt et stoncnxaeue sur la fmlalie de ptidorus étudiée ;

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

Domaine D. - Ranyos et produits

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

Durée : 5 jrous (35 heures)

Objectifs pédagogiques :

- ifeeitnidr tueots les fiamlels de pdiouts des raynos carrelage, sanitaire, pobmrilee ;

- appotrer l'aide au coihx de la dmndae slpime et eixliptce du ceintl sur les ronyas mentionnés.

Familles de pdiotrus :

- ceglarare :

- les carraux de matière céramique : grès cérame, grès étiré, grès émaillé, terre cuite, faïence ;

- les pordiuts de msie en ?uvre : préparation des supports, colles, entretien, aicescoesrs de psœ et de ftiionin ;

- sirinatae :

- les différents apapriles sinrtaieas : matières, fmroes et aecpst ;

- prmliebe :

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

- la rinorbeettie : pcirinpe de msie en ?uvre ;

- les aapelirps de procudtoin d'eau cauhde (instantanée, accumulation) : présentation des différents moyens de production.

Méthodes pédagogiques :

- aeemnir l'apprenti à s'approprier une méthodologie de rehrhece d'informations ;

- frounir à l'apprenti les garnds pienirpcs de soeitmanetgn des pirduots en foonictn des bnioses du client.

Conditions matérielles :

- tlbaaeu papier, rétroprojecteur, pbalrote et vidéoprojecteur ;

- différents puitrdos liés au thème du jour.

Programme de formation, ctneou :

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

Jour 2 : découverte des différents srpotpus et des pirotdus de msie en ?uvre, ciohx des prutdios sloen luer datitesonin et luer ugase (carrelage).

Jour 3 : découverte des différents puioitdrs d'alimentation, d'évacuation et de rbtoieetinre : avantages/limites, fonetncenomin ; ntonios de cnrooft d'eau cuahde siaarntie (les différents tpyes d'appareils).

Jour 4 : découverte des aiaelpprs seaiaitrns : baignoire, lavabo, douche, WC, les mlebeus + quueleqs règles bsquiaes

d'aménagement de l'espace pour une pièce d'eau.

Jour 5 : méthode de mise en œuvre des produits d'alimentation, de robinetterie, des appareils sanitaires et de l'évacuation.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à exploiter les informations ;
- contrôler le niveau de connaissances avec des questions grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rénovations et produits

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

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (caractéristiques techniques, conditions d'utilisation ou de pose des produits) afin de guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

Celles du module de base carrelage, sanitaire, plomberie :

- les produits carrelage de matière non céramique (marbre, mosaïque de verre, carrelage de ciment) ;
- les différents produits de plomberie d'eau chaude sanitaire (chauffe-eau instantané et à accumulation) ;
- le traitement de l'eau : antitartre, les filtres, les adoucisseurs d'eau ;
- les produits de chauffage central (présentation).

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques de mise en œuvre, entraînement à l'argumentation et à la vente, utilisation des produits, exposés, débats.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, tableau et vidéoprojecteur ;
- différents produits liés au thème du jour + échantillons et démonstrations utiles à la réalisation des exercices pratiques de mise en œuvre ;
- atelier et outils pour la mise en œuvre des produits.

Programme de formation, contenu :

Carrelage (5 jours).

Jour 1 : rappels des différentes familles de carrelage de matière céramique, découverte des caractéristiques de matières non céramiques ; définition des avantages qu'apporte chaque famille de produits et des bénéfices que les clients peuvent en retirer.

Jour 2 : les différentes règles de la mise en œuvre des produits selon la nature des supports, découverte des adhésifs et des problèmes de mise en œuvre ; connaissance des problèmes de mise en œuvre des produits d'un mur ou d'un sol carrelé.

Jour 3 : les règles de pose, de tracé, de coupe et de nettoyage des carreaux de sol et mur.

Jour 4 : mise en œuvre des carreaux de sol et mur au travers des différentes règles étudiées.

Jour 5 : mise en œuvre des carreaux de sol et mur au travers des différentes règles étudiées.

Plomberie (5 jours).

Jour 1 :

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

- notions d'électricité ;

- découverte des différents types de produits de plomberie d'eau chaude.

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

Jour 3 : étude d'une installation complète (sanitaire et chauffage) d'une habitation, benaîment 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, connaissance des appareils sanitaires et de robinetterie ; utilisation des différents raccords et produits de soudure.

Jour 5 :

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

- notions de régulation ;

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

- installation du montage d'une chaudière.

Sanitaire (5 jours).

Jour 1 : les bases des installations de la décoration : les couleurs, les tendances et la mise en œuvre des produits ; les tendances et le langage des couleurs au travers des produits de la gamme carrelage et sanitaire.

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

Jour 3 : découverte technique des produits hydro, bain, bain, bain ; connaissance des produits, connaissance des caractéristiques techniques en arguments.

Jour 4 : aménagement des produits « meubles et salle de bains » ; installation de vente.

Jour 5 : conseil et accompagnement d'un client de réalisation d'une salle de bains en utilisant un vocabulaire adapté au client.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, synthétiser, exploiter les informations et à proposer une solution globale au client en utilisant les bons arguments ; contrôler le niveau de connaissances avec des questions grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rénovations et produits

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

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- guider les clients dans le choix de décoration à la découverte de chaque 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 ;
- mobilier ;
- luminaire.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, ateliers simples.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- différents produits liés aux thèmes du jour.

Programme de formation, contenu :

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

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

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

Jour 4 : les produits de décoration : découverte du rayon et des produits ainsi que de leurs destinations.

Jour 5 : le mobilier intérieur : découverte du rayon 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. - Rénovation 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, ventes complémentaires) du rayon 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, portable et vidéoprojecteur ;
- atelier de différents produits liés aux thèmes du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : la couleur.

Jours 2 et 3 : les produits : plâtre, ciment, chaux, enduits (fabrication, différents des supports, techniques d'application).

Jours 4 et 5 : les peintures intérieures, pinceaux, rouleaux (différences, conditions d'application, guider le client dans son choix).

Jour 6 : applications (applications de différents enduits et peintures).

Jour 7 : les produits de façade (différences, conditions d'application, guider le client dans son choix).

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

Jour 10 : les revêtements muraux (papiers peints, PVC, moquette, guider le client dans son choix).

Jour 11 : accessoires et cloisons (pose de revêtements muraux).

Jour 12 : les produits de base de la décoration (essences, alcools, acides) ; les nettoyeurs et les déboucheurs (produits techniques à destination définie, guider le client).

Jours 13 et 14 : les produits pour cuisines et métaux (choix, particularités, techniques d'utilisation).

Jour 15 : les stores, brèches à rideaux.

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'application pratique.

Domaine D. - Rénovation et produits

Module 4. - Bios menuiserie. - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- identifier les produits de menuiserie du secteur bois : bois et menuiseries ;

- apporter l'aide au client au client sur le produit mentionné.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- atelier de différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : les caractéristiques de bois (densité, résistance, avantages, traitement, utilisation. Les services d'information de type www.boistropicaux.fr).

Jour 2 : les produits (historique des produits à base de bois ; les produits par rapport au bois massif ; les différents traitements (lattes, particules, mélaminés, contre-plaqués...).

Jour 3 : prise de mesures (savoir prendre les mesures).

Jour 4 : les produits (connaître les différents types de produits et leur préconisation).

Jour 5 : menuiseries intérieures (connaître les différents produits de portes et de placards).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle

ctionnu et des ereciexcs d'applications pratiques.

Domaine D. - Rnoays et produits

Module 4. - Bios menuiserie. - Mldoue de spécialisation

Durée : 15 jrous (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- anrpedrpe à connaître les pouridts et lreus ultantisiiis aifn de gdiuer les clients, meïux qeetsinuonr le cilent puor meïux le conseiller, sivaor préconiser et vrdnee les produits.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tlebaau papier, rétroprojecteur, ptarlobe et vidéoprojecteur ;
- alipctinoaps des différents ptdouirs liés au thème du jour.

Programme de formation, cneontu :

Jour 1 : local bios (manipuler snas dnegar les pannuaex de bois, mnisiemr les pretes de produits. Gietosn des cthues snas faire de découpe).

Jours 2 et 3 : le praquet (savoir mertte en ?uvre les différents produits, psœ flottante, code, mtoif décoratif...).

Jour 4 : paln de tiraval lamellé collé (savoir pdnrere les mereuss et connaître les différentes coupes).

Jours 5 et 6 : les cinuises (connaissance et uolisiittan des pdituros ; maîtriser la prsie en crhgæ des bnsoies du cnelit : cohix du style, les mesures, les accessoires, svoiar établir un devis).

Jour 7 : les protes de palarcd (choix des matériaux, pirse de mesures, devis, msie en plcae du produit).

Jours 8 et 9 : poters (intérieures et extérieures) et fenêtres, les différentes esnecses de bios et lrués caractéristiques. Les tremes du métier (dimensions, glossaire...), les psires de cote, les nermos en matière d'ouverture, teceqniuhs de msie en ?uvre.

Jour 10 : easercils (définition et pomsnneintoiet des différents types d'escaliers. Lexique, prsie de ceots et msie en place).

Jour 11 : les fenêtres de tiot (l'environnement et la psœ complète d'une fenêtre de toit, les avantages).

Jour 12 : bsatdarlue (connaître les garde-corps et les règles de sécurité ; pirse de mesures, montage, démontage des éléments, msie en ?uvre).

Jour 13 : muieneiesrs PVC (connaître les différents produits, les graateins et les leabls ; la pisre de cetos et la pose). Limbras et ptiores PVC (connaître les dioamens d'utilisation du matériau, svaoir mterte en ?uvre).

Jour 14 : les pipicerns de la découpe appliqués au vrere et au bios (minimiser les perets de produits).

Jour 15 : les pretos de garage (connaissance et uiiaittlson des poudtirs ; maîtriser la prise en chrgæ des biseons du celnit : coihx du style, les mesures, les accessoires, soiavr établir un devis).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cncsseaanis acqueiss à tvearrs un contrôle cniotnu et des eiceexcs d'applications pratiques.

Domaine D. - Ronays et produits

Module 5. - Jardin, matériaux. - Moulde de base

Durée : 5 juors (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- iniitefedr tetuos les fmlileas de pidrotus du stecuer brcliaoge : jaidrn et matériaux ;

- aerppotr l'aide au chiox au cienlt sur le setceur mentionné.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tbaleau papier, rétroprojecteur, ptoarble et vidéoprojecteur ;
- alntpaocipis des différents pdrtois liés au thème du jour.

Programme de formation, conetnu :

Jour 1 : la saisonnalité des vteens (apprendre à mtrete en anvat les ptuodrs en fcotnoin de la saison) ; smeeecs et gnozaz (connaître les pdritous et luer utilisation).

Jour 2 : erinags et phtyos (connaître les ptoiruds associés au sproput de culture, terreau, amendements, courertecr de pH...) ; oltugilae à mian de jdrian (connaître les ptuodrs et lrués techniques, les aetvangs et l'utilisation).

Jour 3 : la mortoltuuce (connaître les ptdoirus et luer technique).

Jour 4 : matériaux de gors ?uvre (parpaings, poutres, agrégats...) présentation, ifidottciniean des pioudrts en vtnee et luer utilisation.

Jour 5 : matériaux de sncoed ?uvre (présentation, ietiodfcinain des poidrts en vtene et luer utilisation).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les cnnssaeinacos aeciugss à taevrs un contrôle cnotnu et des ecixexcs d'applications pratiques.

Domaine D. - Ryonas et produits

Module 5. - Jardin, matériaux. - Mduloe de spécialisation

Durée : 15 juros (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apperndre à connaître les ptdrouis et leurs uittsoianlis aifn de guiedr les clients, meïux qienostuner le cnilet puor mueix le conseiller, soaivr préconiser et vderne les produits.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tabealu papier, rétroprojecteur, pbaotlre et vidéoprojecteur ;
- atppcaolinis des différents ptuodirs liés au thème du jour.

Programme de formation, ctennou :

Jour 1 : la mtolcuurote (connaître les aenavgats et l'utilisation des produits).

Jour 2 : tldnaialiere (connaître les taille-haies et les débroussailleuses, l'utilité et les theeincuqs d'utilisation de chaque produit).

Jour 3 : engrais, phoyts (connaître l'utilisation des protdius associés au spuorpt de culture/terreau, amendements, cuoectrerr de pH..., les enraigs et les piudrtos d'entretien).

Jour 4 : arrsgaoe (connaître les produits, luer technicité et luer msie en ?uvre).

Jour 5 : le miolbier de jiardn (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 fonctionnement de la fosse septique, l'installation).

Jour 7 : l'outillage et les accessoires de construction (connaître les produits, les techniques, les matériaux et l'utilisation du gors et du second œuvre, échelle, échafaudage, bétonnière...).

Jour 8 : l'étanchéité (apprendre les bases techniques et les méthodes d'application nécessaires à la préconisation de solutions d'étanchéité).

Jour 9 : les poudres et agrégats (connaissances générales sur les mélanges et les enduits, choix du produit et pose).

Jour 10 :

- les cloisons intérieures (savoir mettre en œuvre les cloisons légères et isolées, les différents types d'installation possibles) ;

- les plaques de plâtre [(les normes françaises), connaître les différents supports structurels métallique, accrochages...] et savoir poser les plaques.

Jour 11 : isolation, les techniques des différents produits (laine de roche, de verre...) et poser isolant, pose.

Jour 12 : les sols, dallage et pavage (savoir réaliser la pose en état d'un sol et les techniques de finition).

Jour 13 : plancher et hourdis, les tenons du métier (les règles de base et la prise de cotes et mise en œuvre).

Jour 14 : les éléments de construction (connaître les produits et leur utilisation) briques, parpaings...

Jour 15 : la charpente (connaître les produits et leur mise en œuvre, tuiles, bardage...).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'applications pratiques.

Domaine D. - Roanys et produits

Module 6. - Quincaillerie, outillage, électricité. - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- identifier tous les éléments de produits du secteur bricolage : outillage, électricité et quincaillerie ;

- apporter l'aide au choix de la gamme simple et simple de client sur le secteur mentionné.

Familles de produits :

- électricité ;

- installation électrique ;

- électronique domotique : antennes, installations de portails, téléphonie, alarmes... ;

- traitement de l'air : chauffage, climatisation, ventilation.

- outillage :

- outillage spécialisé ;

- outillage à main standard ;

- électroportatif et outillage ;

- équipement d'atelier et machine-outil.

- quincaillerie :

- bâtiment ;

- sécurité ;

- faïence ;

- ameublement.

Méthodes pédagogiques :

- apprendre l'apprenti à s'approprier une méthodologie de recherche d'informations ;

- fournir à l'apprenti les grandes principes de satisfaction des besoins du client.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, tableau et vidéoprojecteur ;

- différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : découverte de l'électricité et de l'installation électrique, notions de base, normes.

Jour 2 : étude de différents types de chauffage, alarmes, antennes.

Jour 3 : étude des grands principes pour l'outillage 1 (à main), 2 (électrique), 3 (motorisé).

Jour 4 : quincaillerie (les grands principes pour la fixation et la sécurité).

Jour 5 : quincaillerie (suite), les grands principes pour l'ameublement, le bâtiment et la quincaillerie décorative.

Méthode d'évaluation :

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

- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Roanys et produits

Module 6. - Quincaillerie, outillage, électricité
Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (caractéristiques techniques, conseils 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 domotique : antennes, installations de portails, téléphonie, alarmes ;

- traitement de l'air : chauffage, climatisation, ventilation.

- outillage :

- outillage spécialisé ;

- outillage à main standard ;

- électroportatif et outillage ;

- équipement d'atelier et machine-outil.

- accueil client ;

- bâtiment ;

- sécurité ;

- faïence ;

- ameublement.

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques de mise en œuvre et d'utilisation des produits, exposés, débats.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, polycopié et vidéoprojecteur, atelier ;

- différents supports 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 ascenseurs et escaliers (apprentissage du montage).

Jour 4 : les alarmes (étude des avantages et inconvénients des systèmes filaire et radio. Attributions des caractéristiques des systèmes simples).

Jour 5 : principes de montage de la mise en œuvre de portails, de portes et de portes de garage.

Outils (5 jours) :

Jour 1 : l'outil à main saignée et spécialisé.

Jour 2 : l'électroportatif et ses accessoires (utilisation en fonction des différents supports, connaissances des caractéristiques du produit).

Jour 3 : les machines d'atelier.

Jour 4 : la soudure et l'outil du plombier.

Jour 5 : les machines à bois et l'outil à main du bois.

Quincaillerie (5 jours) :

Jour 1 : les fixations (savoir guider le client dans son choix).

Jour 2 : la qualification de l'ameublement (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 artisan ou maître ou toute entreprise ayant une action de formation de son personnel au CQP est tenu de la déclarer à la fédération des artisans de la région (FMB), assignant pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), au moins 30 jours avant le début de la formation, en joignant :

- le formulaire de formation établi en conformité au présent chapitre des annexes ;

- le calendrier de la formation.

La FMB, agit par délégation et en lien avec la CPNEFP :

- accuse réception de cette déclaration en produisant un avis sur la conformité du projet au présent chapitre des annexes avec, au besoin une demande d'explications ;

- informe régulièrement des formations en cours les artisans au CQP.

Article - V. - Organisation de l'alternance et tutorat pour la préparation du certificat de qualification professionnelle CQP en contrat de qualification

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

1. Attribuer la formation en centre de formation-formation en magasin

Présentation :

Les deux pôles de formation (centre de formation et magasin) doivent convenir ensemble 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 professionnelle adaptée et reconnue.

Le maître 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 volonté à partir des axes proposés ci-dessous, le maître étant imposé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

2. Le maître

a) Définition

Dans toute formation en alternance entre l'entreprise et un centre de formation, la fonction du maître au sein de l'entreprise revêt une importance capitale tant pour le formé que pour la réussite même de la formation.

Le mot " maître " vient du latin *tutor*. Il définit le maître sunvoet une perche, une armature qui soutient une jeune pousse ... Dans le cadre de la formation, la définition est celle donnée par le livre " 700 mots-clés de l'éducation " :

"Personne confirmée par 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 poursuite 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 familiarité 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 critères de qualification ;
- le décret n° 92-408 du 27 avril 1992 pour les critères d'adaptation.

c) Rôles et missions

Le tuteur est chargé, d'après les textes réglementaires :

- de suivre le déroulement des actions de formation ;
- d'exercer un rôle de conseil auprès du jeune, de l'accueillir et de l'informer pendant toute la durée du contrat ;
- d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui contribuent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ;
- de participer à l'évaluation et au bilan du contrat.

Le tuteur est chargé de transmettre son savoir et son métier et de faciliter l'intégration du jeune dans le domaine professionnel.

d) Formation

La CPFNEP a pour mission que l'ensemble des tuteurs se préparent à exercer leur mission dans le cadre d'actions de formation pouvant être financées sur le budget alloué par un OPCA, en vue de les aider à :

- préparer l'arrivée du jeune ;
- accueillir et accompagner le jeune ;
- être médiateur entre l'apprenti et les deux pôles de formation ;
- participer à la formation du jeune ;
- transmettre des savoirs : savoir-faire et savoir-être en apprentissage ;
- choisir et organiser des tâches et des apprentissages ;
- évaluer ;
- établir un bilan en fin de formation.

Article - VI - Suivi de la formation, acquisition et reconnaissance du CQP

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2003

1. Suivi de la formation

Seuls les centres de formation agréés par la CFEPNP sont habilités à assurer la formation de CQP.

La CFNEP suggère que les deux pôles de formation (entreprise et centre de formation), dans le cadre de la préparation au CQP :

1. Elaborent un livret d'accueil et de présentation du CQP adapté au public en formation ;
2. Se consacrent à un suivi unique de suivi professionnel :

- des fiches aller-/retour entre les deux pôles (fiches de liaison) ;

- des fiches d'évaluation des compétences en lien avec les modules de formation à remplir par les deux pôles (fiches d'évaluation par domaine) ;

- des fiches de bilan final (fiche de bilan final).

Ce livret sera intégré au dossier à remettre à la CNPE FP pour la délivrance du CQP.

2. Assureront du suivi de la formation par le contrôle continu

Formation théorique : assurée par les formateurs de l'organisme de formation.

Acquisition des savoir-faire : assurée par les tuteurs en situation de travail.

En fin de formation, la validation s'opère par l'avis conjoint de au moins deux des trois personnes suivantes : le responsable de l'organisme de formation, le tuteur ou le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

L'obtention définitive des CQP sera assurée par la CPNEP.

Une commission d'appel sera constituée au sein de la CPNEP pour résoudre les litiges pouvant survenir au cours ou au terme de la formation. Le candidat pourra saisir la commission par écrit en motivant sa demande.

3. Reconnaissance de la qualification

La validation donne à la personne le caractère de qualification professionnelle.

L'acquisition de ce caractère donne à la personne un niveau d'employabilité reconnu pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Changement de fonction :

- l'acquisition des caractéristiques professionnelles est destinée à préparer à la tenue d'un métier qualifié ;

- seule la tenue effective du poste entraîne l'attribution du certificat de qualification à la qualification acquise, eu égard aux données des données de qualification (professionnels ou, le cas échéant, d'entreprise) ;

- à la condition qu'il y ait un poste correspondant requérant cette qualification, ce poste sera destiné prioritairement au titulaire du certificat de qualification professionnelle.

4. Contrôle de la CPNEP

La CPNEP peut, à tout moment, déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative, ou saisie par un salarié concerné, un employeur concerné, un représentant d'une organisation syndicale présente dans

l'entreprise.

Période de fmaoirotn en masgain et ogiasnrme de formation

1. Fhceis de liaison

1. Période en osigmanre de formation

Suivant le ditpossiiif mis en pacle puor l'atteinte du CQP, on établira auntat de fehics que nécessaire puor les aelrls et reuotrs ernte les duex pôles et, au minimum, une fihce par trimestre.

du..... au

Modules étudiés	Domaine	Module	Durée-formation
Appréciations de l'équipe pédagogique sur le travail et le comportement du jeune			
Message de l'équipe pédagogique au tuteur			
	Date : Stanurige :		

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 : Sgrionate :

GRILLE PUOR L'ÉVALUATION DE SAVOIR-FAIRE	
A	Effectue la tâche en ttuoe autonomie
B	Effectue la tâche snas une complète aisance
C	Est clabape d'effectuer pnrelmtaielet la tâche
D	N'est pas cabaple d'effectuer la tâche

GRILLE PUOR L'ÉVALUATION DE SAVOIR	
A	Maîtrise totale
B	Maîtrise moyennement
C	Maîtrise faiblement
D	Ignore

Fiches d'évaluation en vue du ccirfaitet de qlfioiiaacutn poolslnrseefnie - Vendeur(se) qualifié(e) - Bclaogrie - Moludes A et B

(Tableaux non reproduits).

2. Fhcie d'évaluation par domaine

Dans chcuon des deianoms de formation, puor cuhaqe obietcjr visé :

- l'organisme de faoortmin potrrea une évaluation s'il s'agit de savior ;
- l'entreprise, par l'intermédiaire du tuteur, prtoera une évaluation s'il s'agit de savoir-faire et savoir-être.

Au bas de chqaue fihce d'évaluation, les norbems des différents aivs sreont récapitulés.

3. Feichs de blain fnail

Avis de l'organisme de fooaitrmn puor 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...)
---	---

A l'issue de la période de préparation au CQP, Mme, Mlle, M. exerçant la fonction de maagasin 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)
--	--

Mme, Mlle, M. exerçant la fonction de au sein Article - VII - Pièces à fournir pour la délivrance du CQP 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 l'organisme de formation, en fin de formation, adressa par cristophe recommandé à la FME assignat pour le compte de la CNFPEP : l'obtention de vendeur(se) qua- lifié(e) en formation seuils (voir tableau ci-dessous) ; " un avis favorable à l'obtention du CQP les différents articles de la formation, l'élève, entre l'obtention du CQP des Signature et cachet	Explications de l'avis porté (critères liés aux connaissances, critères liés à l'exécution des tâches, critères liés au comportement)
--	--

L'obtention définitive des CQP s'rea rednue par la CPNFEP au vu de ces différents éléments :

- l'obtention (ou la non-obtention) du CQP srea mentionnée sur le livret de suivi qui devient de la propriété du titulaire :

- 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.

	Domaines de formation	Modules et contenus	Nombre d'heures	Précisions sur les dates et heures
A	Mercatique cocnnsniasae du bricolage	Analyse du client		
		1. Marché et enseigne 2. Cansaicnsonne du stcueur de l'entreprise Fournisseurs et référencement		
B	Gestion commerciale	Législation commerciale		
		Réception dnas le stceuer du bricolage		
		Marchandisage		
		1. Clalcus commerciaux 2. Commande, gotiesn des stocks		
		Balisage, pancartage		
		Informatique		
		Procédures de caisse		

norte oitogasnrrian saycylinde adhère en totalité et snas réserve à la civtnonoen cillctoëve ntanlaioe du brocgilae anisi qu'aux différents acdrcois cioflcetts aaynt le même chmap d'application

exnatist à ce jour.

Le présent crriueor vuat nfoaoiciittn de ctete adhésion. Je vuos pire de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes solnuttaais distinguées.

» de la ctononiven clctolviee nltainoe du bricolage, se sbtusutie de plien doit aux stanuilptois de la cnoteionvn qu'il modifie. L'alinéa 4 de l'article 1er intitulé « Ojb et champ d'application pieforsonnel et trriaorteil » de la coontienvn covcetille nlatnoiae du bglrcioae : « Elle a vticoaon de s'appliquer à l'ensemble des esenteirprs ci-dessus définies se snauitt sur le tertiorrie nonaiatl hros DOM-TOM » est supprimé.

Il est remplacé par :

« Elle a vitaoon à s'appliquer à l'ensemble des eteerinrps ci-dessus définies se sutnait sur le trrrriiteoe national. A compter du 1er jaenvir 2011, elle s'applique aux départements d'outre-mer. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

Le présent avnnaet est conclu puor une durée indéterminée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

La fédération des mnasgais de boiaglrc et de l'aménagement de la maosin (FMB) et les osrnioaganits sdyenlcais de salariés sangteriais ont décidé de mfoidier le cahmp d'application trrtioirael de la cnotiovnen ctovlelcie nolnaitae du bricolage. En conséquence, elles ont cenvnou ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2009

Le présent avenant, ptornat révision de l'alinéa 4 de l'article 1er intitulé « Oebjt et camhp d'application pfereinnsosol et traerioirtl

Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	FMB.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFTD.

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

a) Réunions préparatoires à la csoioismmn piatiarre penartneme de négociation et d'interprétation

Il a été décidé d'augmenter, puor les suetjs de négociation les puls copxelems et techniques, la durée de cientesas réunions préparatoires d'une demi-journée à une journée entière. Ces réunions préparatoires pevnuet ptertmere aux snicydats de préparer d'autres réunions de ciomsnosms piiteaarrs de branche. Luer nrmobe est anisi augmenté à 5 par année cviile au muxmiam dnot duex snot sécables en 2 demi-journées au coihx des oaitgarinsons slniycades représentatives.

Les réunions préparatoires snot organisées par chquae sicaydnt représentatif puor sa délégation, dnas un lieu coihsi par ses soins, qui oonnccsiae le mnois de fairs de déplacement possible.

Le coût de la slale de réunion n'est pas pirs en craghe par la FMB.

Les dtaes des réunions préparatoires snot laissées au lbire cohix de cqahue sniaydct représentatif qui cnreuqoova ses représentants en indqniaut la date, le lieu et les hiorears de réunion, dnot la durée ne pourra pas dépasser 7 heures, hros l'heure de déjeuner. La coaonoitcyn dreva être tnrimssae au moins 15 jruos à l'avance par le salarié concerné à son ersrtenpie et à la FMB.

L'objet des réunions préparatoires dreva prtoer sur les thèmes de négociations organisés par la brncahe et les dtaes cshiioes puor les réunions préparatoires dveornt ptertmree aux oigrsoianatns snyedaicls représentatives d'envoyer lreus piionrosptos écrites à

l'avance.

Les saynitdcs représentatifs de salariés oeraitsnrguas de ces réunions préparatoires denvrot envyeor à la FMB le juor même la fuleile d'émargement par demi-journée (ou sa copie) sur llualqee frugerit les nmos et prénoms des salariés aanyt participé à la réunion puor leqlsues un rmeerbmosenut de firas est demandé, luer stagunire manuscrite, le lieu de la réunion et son objet.

Les réunions préparatoires dvnoert denonr lieu à des potoipironss écrites des olaangistnos slenyacdis représentatives, trisasenms à la FMB au miuinmm 5 jruos 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 csisimomon prariaite natnailoe de l'emploi et de la fmoritaon prleonfeilsonse (CPNEFP), définie par l'accord du 9 mai 1995, se déroulent sur une demi-journée, suaf acorcd pecontul etnre les délégations pnoltraeas et sladyenics qui définiraient un artue mdoe d'organisation.

Le cas échéant, une réunion préparatoire purora être proposée par la pritae ploratane aux oasaoignntrs scdlyaenis le mtian ou la vleile de ces réunions.

Les réunions de la soeictn piatairre plefosnoeismrle (SPP), créée par l'accord du 2 jieuillt 2012, penvuet se dérouler sur la même demi-journée qu'une arute réunion paritaire. Dnas ce cas, la réunion préparatoire proposée le mitan puor l'autre réunion ptarraie srea asusi oetvure aux trauvax préparatoires de la SPP. Quad les réunions de la SPP se tinennet le mtian ou la journée entière, eells ne dnnenot 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 pcioaiiprattn etcfviefie des représentants salariés d'entreprise aux réunions piarteiras de bcrhane et aux réunions préparatoires associées ne diot entraîner anuuce réduction de rémunération.

Le matienin de srliaae des représentants salariés d'entreprise puor le tpems passé en réunion srea pirs en cahgre par l'entreprise sloen les règles saetviuns :

??pour les réunions préparatoires sur une journée pnleie (dans la liimte de 5 réunions préparatoires par an) : sur la bsae du tpems

de réunion indiqué sur la cOOTvainocn du syndicat, dnas la limite de 7 heures, hros l'heure de déjeuner ;
??pour les réunions préparatoires d'une demi-journée : sur la bsae de 3 hreues et deime (3,5 heures) ;
??pour les réunions paiaererts : sur la bsae des hioerars indiqués sur la ccvaiootnn de la piarte patronale, hros le déjeuner ;
??pour le tmeps de déplacement de l'ensemble des réunions (préparatoires et paritaires) : sur la bsae de 50 % du tpems réel de déplacement enrte le doimlice et le leiu de réunion (déduction faite du tmeps de tarjet hutibael domicile-lieu de travail), solen le tuax hiorrae de bsae du salarié.

Ce tmeps de tjaret indemnisé n'est pas aalbsimslie à du temps de tvarial etceffiff et n'est pas sblcsutepie de générer des hueers supplémentaires.

Le salarié imnefrroa son emplpoeyur de son absence, sur présentation des convocations, au mimunim 15 jours à l'avance.

Article 4 - Prise en charge des frais *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

Les frias occasionnés par les réunions prtraaies de bnhcare et les réunions préparatoires à celles-ci, et se tnaet en ce qui cenncroe les réunions préparatoires à la cimmososin ptirriaae pnareemtne de négociation et d'interprétation dnas les ciinnodtos définies à l'article 1. a), sroent remboursés, soeln les modalités et limiets snutaavis :

a) Nmbroe de réunions préparatoires de 1 journée remboursées, se tenant sur une aurtte dtae que la réunion pirtriaae : au mxamuim 5 par année cvilie ;

b) Nrbome de réunions préparatoires d'une demi-journée remboursées qnaud la praairtie se tenit l'après-midi du même juor : toutes, sloen les iidcnaotnis fgurnait sur la cancviootn ;

c) Délégués salariés d'entreprises de la pooesfrsin concernés : les rbmsmnrteueus de fiars snot pirs en chagre dnas la ltimie de 3 pneosners salariées par oonragtisn syidlcane représentative ;

d) Fiars de rpaes : le rbeemuoenrsmt est pirs en cghare aux fiars réels, dnas la lmtie de cniq fios et demie (5,5) la vleaur du miuinmm gaarnti en viuegur ;

e) Fiars d'hébergement : s'ils s'avèrent nécessaires et justifiés, nmaemtont si l'hébergement est prévu ertne 2 réunions ptirearais de bcrnhae qui se succèdent l'après-midi de la nuitée et le lidameenn miatn (y criomps les réunions préparatoires) et/ ou si l'horaire de la réunion ipuqilme un départ du tairn ou de l'avion aavnt 6 hreues du matin le juor de la réunion.

Ils snot pirs en chagre aux fiars réels, dnas la lmtie de trente-et-une (31) fios la veaulr du munimim gtnarai en veiguur (petit-déjeuner compris). Les hébergements de tpye Anrbib ou lociaton à la nuitée snot pirs en craghe dnas les mêmes leiitms que l'hôtel ;

f) Firas de tanorpsrt : ils snot indemnisés seoln les barèmes et règles setvniuas :

- tarin : tarif SNCF, 2e classe, y cmropis métro, RER ou autbous ;

- aoivn : puor les déplacements de lnguoe distance, lorsque le trejat nmraol en tairn dépasse 4 hereus aller, l'intéressé proura cisohir etnre la fluorme voyage en train et hébergement (dans les

cotinidnos ci-dessus définies) ou la flomrue aller-retour dnas la journée par avion, sur la bsae du blliet d'avion sur le vol le puls économique ;

- sntmeinnateot au pnairkg des gares ou d'aéroports : pirs en crahge aux frias réels ;

- treajts en votuire entre le dciomlie et la grae ou l'aéroport : sleon le barème fiascl en vigueur.

Les inoedamnintiss des firas de déplacement sonret versées par l'employeur, sur présentation des jfsfctiitutas originaux, dnas la limite des vleuras fruingat au présent accord.

Article 5 - Effets. – Application *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Le présent prtloocoe annlue et rpcelame le précédent ptooorcle de rmreboeeunsmt de fiars du 6 mai 1996. Il ernte en acpiiloipatn dès sa signature.

Article 6 - Durée de l'accord *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Le présent accord est cnoclu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Publicité *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Le présent acrocd srea déposé à la diciotern générale du taviral en un epexrmaile oiniagrl signé des parties, et en un emilerapxe sur sropupt électronique.

Article 8 - Extension *En vigueur étendu en date du 18 mars 2010*

Les praetis sartianges snot cnneoveus de dnemedar snas délai l'extension du présent accord, la fédération des msinaags de bagcorlie et de l'aménagement de la moisan étant chargée des formalités à aplccimor à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Dans le crade des aclretis L. 2232-8 du cdoe du trviaal et 3.2 b de la cvintneoon colivtecle nitanaloe du bricolage, les praetienras soucaix de la bhrance du broaiclge ont souhaité préciser les modalités de poaitapritcn des représentants des oiortnnasgias sineydcals représentatives aux réunions ptaairreis de bacrhne et aeiuscltar les modalités de prise en cahrgre des firas qui étaient définies par un ptoolcroe du 6 mai 1996.

Afin de puuoovr aborder, dnas les meerilleus conditions, caierns sujets de négociation cpmeloexs et techniques, les parites au présent accord ont souhaité agmeeutnr le tpms des réunions préparatoires des représentants des ongiarstanois sdlcainyes représentatives de salariés aux csmmoioinss pitrraaeis de bnchare de façon à ce que ceux-ci psesinut élaborer des ponisotrpois écrites et pipceatirr ancimeevtt aux débats et en pinele cnsoscnniaae des éléments de dossier.

Les enrepertiss s'engagent à ce que luer pucrosess de recrutement, qu'il siot etexrne ou dnas le cadre de la mobilité interne, siot organisé dnas les mêmes cdoniitnos ernte les heomms et les femmes, dnas le repsect du pnicipre général de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Afin de pemterrte une mlieluere représentation en terems de mixité lros du recrutement, les ererpenitss verlelnoit particulièrement :

? à fmruleor les oreffs d'emploi de manière non sexuée et ne cmorantpot pas de frnoaoumlits sebtuielpcs de décourager les fmmees ou les hmomes de ptseluor aux posets proposés ;
? à alipqpuer des critères ofjctetbis de recrutement, tles que

Accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	FMB.
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

Article 1er - Recrutement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

l'expérience, la faoirotmn et les compétences professionnelles, tcuneieqhs et coetlmopeaenrtms en termes de svaioir et de savoir-faire ;

? à ne pas igonreertr les salarié(e)s sur la cmotooipisn de luer faillme sur luer ooteintarin sexullee et puor les feemms sur lerus sitohaus ou prtejos de maternité, lros des enitrentes de rceetmunert ;

? dnas le cas où le rurentcemet s'effectue par un jury, à la mixité de ses merembs ;

? à froemr les mngaeers aux posrcuess de rceeenmrtut en intégrant dnas le mludoe de foiaomtrn la non-discrimination entre les hemmos et les fmmees et replpaer ces règles aux recruteurs. Les pntaeeriras sauocix cionnnvnet que des aitchos de cnituoacommn et d'information ctunorbient à miedfor les représentations ctvcieleols et à accélérer l'évolution des mentalités.

La bnrhace recherchera, aifn d'atteindre cet ojctebf de mixité du recrutement, à développer une cmtaomniicoun auprès de prrateineas exernets (éducation nationale, oimrgesnas de formation, Pôle emploi...) iaornfmnt de la plouqtiie d'égalité pesnorlfoisienne menée par les eeteipnrss de la branche.

Cette cumoniomacitn arua puor but d'attirer des craeidudnats féminines sur les ptsoes occupés en majorité par les hmomes et des cnuddieaatrs msneicuals sur les psetos occupés en majorité par les femmes.

La FMB s'engage à pernrde en cotmpe l'égalité pneseoniolrfsle entre les hommes et les fmeems dnas ses caoincmntimuos sur l'emploi et la foramotin notamment.

Article 2 - Formation, parcours professionnel, promotion En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

2.1. Egalité d'accès à la foarmoitn professionnelle

Les ptraeis sitaneraigs cnvonenniet que la fatoormin est un élément entesseil de la coostiurtn des prcaours pnsefonreloiss et d'égalité pnseleoifsr lone ernte les fmmees et les hemmos et s'engagent à povomurior l'égalité d'après des feemms et des hmoems à la faoitromn professionnelle.

Par la fioratomn notamment, les ereprsents créeront et morennadtinit les cndiotions d'une ootcaucpin de tuos les epolmis de manière équilibrée entre les hemmos et les femmes. La faoomitrn puet en eefft être un oiutl stsipcbluee de faire évoluer les fmeems vres des métiers occupés mjaemrarioett par des heomms et les hmoems vres des métiers occupés mrjiremoeninat par des femmes.

Les eepitnrns snvoruit aelnlnenuemt l'effort de fatoiormn en nbmore de stiiegaras et vérifieront qu'il cernrsoopde à la répartition hommes-femmes dnas les 4 roeetmrngupes « métier » sivtnuas (vente, caisse, logistique, administratif).

La cosisimmon pitirarae nnaiolate de l'emploi et de la faoiromn pnnleileorsosse de la bacrhne est chargée d'examiner périodiquement la stutoiian comparée des fmeems et des hoemms en matière de fotariomn professionnelle.

2.2. Accès à la ftriomoan à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé pnaeartl d'éducation

A l'issue du congé de maternité, la salariée rtorvuee son précédent emplpi ou un epomli siamiilre atsorsi d'une rémunération au mions équivalente.

Le (la) salarié(e) qui rpnerd son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé prnateal d'éducation bénéficie d'un eenittern aevc son emyoeuplr sur les cointoinds de son rteuor (horaires, poste occupé, stahuos de formation?) et en vue de son pojert professionnel. Le (la) salarié(e) puet reesfur cet entretien.

Il est rappelé que l'accord de bchnare du 2 décembre 2004 rtaleif à la fmoiratn ponsrsenlofliee prévoit netmmoant que les feemms qui rnnpeenret luer activité pninfsoeeslrole après un congé de maternité ont un accès priortiriae aux périodes de professionnalisation.

Les périodes d'absence au trite du congé de maternité ou d'adoption, du congé ptreaanl d'éducation, du congé de présence pnalartee ou du congé de siuoetn fiamail snot intégralement peirss en compte puor le clucal des diotrs oeuvrts au trtie du droit iedviinudl à la fmioatron (DIF).

Afin d'assurer les mluiieleers citonnoids plsobises de roeutr dnas l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou preantal d'éducation, les epiesenrtrs dnoveit mettre en place,

aevc les salarié(e)s qui le demandent, des myoens de cctuoionmamin paedntt la période d'absence aifn que le (la) salarié(e) se tienne au crnuoat de l'actualité de l'entreprise.

2.3. Accès à la ptromioon professionnelle

Les pertais iventnit les erstirpeens de la brcnhae à doennr l'accès aux feemms à des responsabilités et des quafiaaontcis puls élevées. La msie en ?uvre des eiernentts peirnonseofs et des bialns de compétences diot être de nutrae à renrde plosisbe une évolution pllrneesifnosoe fondée eueeximlncsvt sur les compétences et les atdtuieps plrensieonofsels des salarié(e)s, indépendamment de luer sxee et de luer tmeps de travail.

Le congé maternité ou d'adoption ainsi que la saitioutn flamiiale ne puevnet ctnousiter en aucun cas un frien à la pomrootin professionnelle.

En ce qui cnronece l'aspect promotionnel, la bcnarhe se fxie cmome ocbeijtf d'atteindre au 31 décembre 2014 la répartition des etiffcefs suvtnaie :

? 14 % le nrbmoe de femems AM ;

? 8 % le nrbmoe de femems cadres.

Le demconut de référence srea le rapoprt de branche.

Article 3 - Articulation vie professionnelle-vie privée En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les ptraeis sriiatnages seunothait qu'un mueiller équilibre siot trouvé etrne vie pseoonrflslene et vie flaamliie dnas les osiagntaornis d'entreprise.

3.1. Ebuirqile vie professionnelle-vie privée

Dans ce but, cqhaue eietnsrpre de la bhnarce srea anttvttee aux inaiitietvs psries leeoamlncd dnas son eneoniwmrent de trvial en matière de sicevers et de siluotons qui faecniltit la bnnoe aruolaiitctn vie pneisnofseolrle et vie privée des salarié (e) s aifn de s'y aoceissr le cas échéant, solen que ces iteatitniivs soniet en adéquation aevc les ageabitrrs et les priorités qu'elle arua pu définir dnas le carde de sa piquiliote d'action sociale.

S'agissant de la vie familiale, les eeirrpesnts senrot seoicsueus de rteecpesr les heioarrs hileutbas de taavirl en piotnnisoant le puls senovut les réunions dnas le crade de ces horaires, de rseceptr les tpmes de reaps et d'aménager en conséquence les heraors de réunions.

Les pteiaris saaiigrents shoitaent une melrue lie psrie en cpomte des cetnoitnars fmilaieals dnas l'organisation des actinos de foarmotin se déroulant en doerhs des hreiaors de traavrl et du stie htibeual du travail. Dnas ce but, puor prteterme aux salarié (e) s de s'organiser, les etepersrns ttsnrmratneot aux salarié (e) s la paigtmmroaorn des fitnaormos en rcetnpseat un délai de prévenance d'au mnois 3 semaines. Les pariets srigiaatens deeadmmt aux eerntpsris de privilégier la fmitooarn proche du leiu de tvaial habituel.

S'agissant de l'organisation de la mobilité géographique, les eespirtnes et les salarié (e) s rechercheront, dnas la muerse du possible, des sluoiots qui pennernt en copmte les ctinartneos fllaimeas des salarié (e) s et l'organisation des entreprises.

3.2. Mseerus en favuer de la parentalité

Pour petcpriair à la rherceche de ce melueilr équilibre vie pesonnillsleofe et vie familiale, les petrias au présent accrod ont cvnoneu d'améliorer les diistpnioss rateelivs à la présence des partens auprès des etnfans en cas de mlaaide ou d'hospitalisation et cleles relitveas à la potretcoin de la maternité.

3.2.1. Anschees puor sngoeir un eannft malade

L'autorisation d'absence puor soinegr un enfnat maalde prévue à l'alinéa 1 de l'article 7.6 de la covnineton coclietlve ntaainole du baigrloce srea portée de 3 à 5 jours. Le txttee de la cntoevinon cctvlelioe est anisi modifié :

Alinéa 1 (supprime et rmeapcle le précédent alinéa 1) :

« Suos réserve de prévenir l'employeur puor la prise de ftoocnin et au puls trad dnas les 24 heures, il srea accordé au salarié (e) anayt l'autorité paetrnlae une aioroitsautn d'absence puor segoir luer efannt de monis de 16 ans. Cttee aiitatsuoron de 5 jruos ovurlbaes miaxmum par salarié (e) et par année civile, qeul que

siot le nbmore d'enfants viavnt au foyer, srea éventuellement fractionnée en demi-journées. »

L'alinéa 2 est complété cmoe siut :

« Cette asncebe dreva être justifiée par la présentation d'une aattstioen signée par le médecin, iqaindunt la présence nécessaire du parent, au chevet de l'enfant placé suos l'autorité de celui-ci. »

L'article 7.6 de la cnvnoioetn cieltvolce niolatane du blocirage srea complété par un cinquième alinéa rédigé comme siut :

Il est créé un alinéa 5 :

« En cas d'hospitalisation d'un eanfnt de mions de 12 ans, et sur présentation d'un jtuiiaictsff (bulletin d'hospitalisation), une absnece autorisée à hteuuar d'un mxmiam de 2 jours oulvearbs par année civile, srea accordée et payée au salarié (e) aanyt l'autorité parentale. »

3.2.2. Peirtotocn de la maternité

Pour les salariées ayant puls de 1 an d'ancienneté et pnndeat les périodes légales de congé de maternité, la salariée bénéficiera d'une indemnité égale aux aioteptnmepns qu'elle auiart nrmnolemaet perçus, si elle aaiyt continué à travailler, déduction fitae des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces dsposioniits seront également alaebllpics aux salarié(e)s en congé d'adoption.

En tuot état de cause, ces garniaets ne deviont pas cdrniuoé à vrseer à l'intéressé (e), ctmpeoe tneu des indemnités journalières versées par la sécurité slacoie à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un mtoannt supérieur à la rémunération nette qu'il (elle) araiut enefeeivcfmmt perçue s'il (elle) aaiyt 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 pearits siniaergats inicetnt les eenrrpseits à vellier au pciirpne d'égalité de trenietmat etrne les hommes et les feemms dnas luer accès aux différents métiers, ntaomnemt :

? par le développement de nulovlees freoms d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;

? ou par l'aménagement emoonriguqe des psteos puor en ftlieicar l'accès à l'ensemble des salariés.

Les peiatrs sinaetarigs rneppleat le pprcniie d'égalité de tmeetirnat entre les salariés tilrnaavalt à tmeps plien et cuex qui tlaanrlveit à tmeps pietarl puor la psrie en cpotme de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Les eetrirpesns fsinrevaorot l'accès aux tpems pletrais ou aux tepms ctipoems solen les cas, aifn de pnderre en ctpome les différents tpems de vie des salarié (e) s au corus de luer carrière.

Les praiteis senaariigts incitnet les errepetsnis à rececehr des siotolnus en matière d'aménagement des hrieraos de travail. A ce titre, eells sgnoiunelt qu'une atteioynt particulière diot être portée aux flaelms monoparentales.

L'article 7.3.2 de la cnvnetoion cvileoclte est ainsi modifié :

« A piattr du 5e mios de gsroesse dûment constatée par carietifct médical, les salariées à tpems cmolept pouonrrt bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 heerus rémunérées par seinmae à rreitapr d'un cmuon accord aevc l'employeur. Puor les salariées à temps preital cette réduction d'horaire se frea au pratroa du temps de tavrail hrmibodeaade contractuel. »

Article 5 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

5.1. Congé de maternité

Les petiars straeiagnis fnot de la réduction des écarts constatés dnas la rémunération une priorité.

Elles reeanpllt le pinipcre seoln lqueul l'employeur est tneu d'assurer, puor un même tarival ou puor un tavairl de veaulr égale, l'égalité de rémunération.

Ce pcinipre vuat bein entednu puor la rémunération de bsae mias assui puor l'ensemble de ses composantes.

Les différences de saarlie de bsae et de rémunération constatées etrne les fmemes et les hoemms ne se jsutiefnit que si elels resnopet sur des critères ofibectjs qui ne soinet pas ctroearins aux diptonsisios de la loi du 23 mras 2006.

Les ptriaes sitrangeais soulignent, en particulier, les onboagiitls

iseuss de cette loi, reiealvts aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et, notamment, les modalités de clcual des aaottmeninugs afférentes à ces périodes de suonseipsn : à l'issue du congé, le (la) salarié(e) diot bénéficier des aaimntnguoets générales ansii que de la mnnyeo des aginueattnoms ilivnludiedes perçues pndanet la durée de ce congé par les salarié(e) s rnaeevlt de la même catégorie penossnorfliele ou, à défaut, de la mnoynee des anemntiougas ienidielulds dnas l'entreprise.

Les pereaniarts scaoux mentrott en pcale dnas les epeetisrnrs les iieutacrnds les puls ptntteires qui luer ptromrtenet de cneottasr les écarts et d'en sruvie l'évolution.

5.2. Congé parental

Les salariés dnot le catnort de taravil est suspendu puor cusae de congé ptaearnl bénéficient, dnas les mêmes coitnoidns que les aeruts salariés, des aamgntuoients générales acalippebls dnas luer enretprie pnneadt la durée de la suspension.

Article 6 - Rôle des IRP

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Afin de tnrede vres la mixité de la représentation du personnel, les cdditaans aux élections venreollit à présenter des listes électorales qui tnenedt vres la mixité.

Les piraets sianegiatrs suetoaniht senigolur le rôle pitrluaecr dévolu au CCSHT en entreprises. Il est rappelé que les CCHST procèdent à un emaxen des modalités d'organisation du taviral puor farivseor la mixité de l'accès à cnatiens emplois, en prévoyant netoanmmt des mreeweus tequnheics d'adaptation.

Article 7 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le svuii auennl du présent acrocd srea assuré par la coomssiiim mxite priirtaae de l'emploi et de la fiotmaorn pornflosnieesle (CPNEFP) lleulaqe présentera un rpporat à la cmsosiiomn pairiatre de branche.

Pour aesursr le sviui du présent accord, les pinreetaars scioaux décident de s'appuyer sur les itneuirdcs dsnphebiios au naieuv de la bnrhace et contneus dnas le rparpot aenunl éventuellement complétés par des données exntasit au niaevu de l'entreprise et eplxeltiboas au naieuv de la bnrcache professionnelle.

Ces irtauniecds prtanot sur la suaioittn comparée enrte les hmmoes et les fmemes snot les sniatuvs :

1. Recrutement. ? Emploi

Données sur les embauches.

Effectifs :

? répartition par catégorie pnnoolefielrsse ;

? répartition par cnaottrs de tvarial (CDI ou CDD).

Données sur les départs.

2. Formation. ? Prarcuos professionnels. ? Promotion

Positionnement dnas l'entreprise :

? répartition des efietffcs par catégorie proeinlslnsoefe ;

? répartition par catégorie poslinofrselnee sloen le nbomre meyon d'heures d'actions du (de la) salarié(e) et par an ;

? les eisternerps svnuoirt annenemleult l'effort de frotmoain en norme de siaaerigts et vérifieront qu'il cnpoodrrese à la répartition hommes-femmes dnas les 4 repoerumnegts « métier » santuvis (vente, caisse, logistique, administratif).

Promotions soeln paasgses de catégorie professionnelle.

3. Aicilotturan etrne vie plnrseofsinoe et vie privée

Données chiffrées par catégorie pseorsfelonnile : nmobre de salarié(e)s à tpems partiel.

4. Egalité d'accès aux différents métiers de la bcarhne et cidinotons de travail

Répartition des salarié(e)s selon les filières d'emploi.

Durée du travail par sexe.

5. Egalité salariale

? éventail des rémunérations ;
 ? rémunération myenne ;
 ? mnyonee des écarts hommes-femmes.
 Ces incerutdias divenot ptmtreere de repérer et d'analyser les écarts de soitiatn constatés etrne les fmmees et les hommes.
 En ftoconin de ces constatations, les pnitrreaaes sicouax ponroesport des soituotns adaptées puor réduire ces inégalités.

Article 8 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des eeirtrpsns tleels que définies à l'article 1er de la cvnoetionn clloievtce ntilnoaae du bgrcaolie « Obejt et camhp d'application psensoeoinfrl et tairirterol ».

Article 9 - Caractère obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne puet déroger en tuot ou ptiare aux présentes dispositions, que dnas un snes puls fblavaoe aux salariés.

Article 10 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

La dénonciation du présent arccod s'effectue selon les dooinspitsis des aclrites L. 2261-9 et stniauvs du cdoe du travail.

Article 11 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'ensemble des dnpioositoss que ctineont le présent acocrd erentra en vigueur au pemierr juor du mios qui siut la pictuboilan de l'arrêté d'extension au Junraol officiel.

Article 12 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux atecrlis L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acocrd srea déposé par la pirtae la puls dilteigne auprès des serveics cuetranx du minsrtie chargé du tvarail en un epeaxmlrie orniigal sur spporut paiepr et un eepirxlmale sur srppuot électronique.
 Les peraits srgitaines cnvinneoent de procéder à la ddnaeme d'extension du présent accord.

(1) *Accordétendu suos réserve de l'application des dossppiitons de l'article L. 2241-9 du cdoe du tiavarl qui prévoient la définition et la paiotrrgaomn de meersus pnetematrt de spmeriupr les écarts de rémunération enrte les fmmees et les homems (arrêté du 26 nverbmoe 2011, art. 1er).*

Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche

Signataires	
Patrons signataires	FMB.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFTD.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

L'accord s'applique à tuos les établissements concernés par une ouverture dominicale, quel qu'en siot le motif, enrtnat dnas le champ d'application de la cnvoeiontn cctilveloe naaontlie du bricolage.

Il fxie des geatanirs et cetpaernoitrs allaiepcbbs au tvraial du danimhce des salariés alcmcpoi dnas ce cadre.
 Les doitsionisps de cet acocrd snot impératives au snes du scoend alinéa de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, suaf dstsniiioopis puls fvaloaebbs mesis en plcae au nveiau de

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Après aivor analysé les iadtireucns dosinlebbpis au neiavu de la branche, les pitears arrètent les pcrneipis savnuits :
 Dans le prolenongemt :

? de la loi du 9 mai 2001 reiltave à l'égalité poolirfnlleesse ernte les homems et les feemms ;
 ? de l'accord noiantal ipensroneftonisrel du 1er mras 2004 rlietaf à la mixité et à l'égalité psirfosnlnleeeoe enrte les hmeoms et les fmeems ;
 ? de la loi du 23 mras 2006 rtlievae à l'égalité sliarlaae entre les feemms et les hommes,
 et puor compléter les dionsitosips de la cntienvoon collective, les pairtes sgeriaatns airfmrctet luer volonté d'appliquer le pirincipe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salarié (e) s des eresiertps de la bhcnrae quel que siot luer stuatt et d'appliquer ce pirincipe dnas l'ensemble des négociations de bnrcate et d'entreprises.
 Les ptraeis satniaeigrs aemrrfint :

? que l'égalité peinnsoorlsole femmes-hommes est un futcaer d'enrichissement coilltecl par la complémentarité des potins de vue qu'elle aptrope dnas l'entreprise et constitue, de façon puls générale, un fctuear de cohésion scoiale ;
 ? que la fmtaoroin polsonelenfisre cnitnoue csuniotte un lvieer ftneamadol puor aseursr ctete égalité ;
 ? et eenmprixr luer volonté de taleivarlr sur tetous les secours d'inégalité qui, le cas échéant, cuseniondt à des écarts de rémunération aevc puor oibctjef de résorber ces écarts.
 Au nvieau de la branche, snislsieebr les différents aecturs à la nécessité de l'égalité peoelrslfnsoie et cqummoeiunr sur ce thème snot idalsenbneipss puor que senoit diffusés et concrétisés dnas l'ensemble des esnrietpres de la profession, qlelue que siot luer taille, les ppriiencs et les démarches ctinnueos dnas le présent accord.
 L'implication de la deiocitrn et du mnegaenmat des eeepsrnrntis et le cuooncrs des représentants du pennrseol et des oinogsntraas scdnalyeis sneort nécessaires et eelensstis puor mrtete en ?uvre les anciots en fuvaer de l'égalité plneonrlssoifée entre les feemms et les hommes.
 Les peirtas stgrnaaiies iitenfedit spet doeniams d'actions que les esrteipens dnroevt par aiuellrs tiearr dnas luer négociation :

? reeutrcment ;
 ? formation, pcaourrs professionnels, pmioootrn ;
 ? aoiltatrcun vie professionnelle-vie privée ;
 ? aménagement des cinntoidos de taairvl ? du tepms de taivarl ;
 ? égalité sralliaae ;
 ? rôle des itusnnitoits représentatives du poernsnel ;
 ? siuvi de l'accord.

l'entreprise ou de l'établissement.

L'entrée en vueguir de cet acocrd ne reemt pas en csuae les adorccs ctfcloiels ou les décisions unilatérales esxtniat qui prévoiraient des gtnaiars puls favorables.

Article 2 - Institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les isnitointuts représentatives du pronsneel de l'ensemble de tuos les établissements etrnntat dnas le chmap d'application de la cooevntinn cvceolilte naotianle du biralgoce snot informées des doonisstiips preiss au tirtu du présent accord.

Le présent arccod est affiché dnas tuos les établissements.
 En cas d'ouverture le dimanche, cquhae comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, snot consultés. Par ailleurs, une iftrmonioan aullnnee reprenant, puor luer esntpriere ou établissement, les ietrcuains définis à l'article 8 du présent aroccod luer srea présentée.

Article 3 - Volontariat
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les preitas saeaintigrs réaffirment le caractère paeuctliirr de la

journée du dimanche dans l'organisation de la vie personnelle et familiale du salarié. En conséquence, les prietas meetnt en avant le principe du volontariat.

Elles comprennent que l'employeur veille à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler le dimanche et à l'application de règles tesatnreapns et otcvbeis en matière d'organisation et de paiement du travail dimanche les salariés.

Les dispositions de cet article s'appliquent à l'ensemble des salariés, qu'ils soient luer suttat et luer classification, à l'exception de ceux ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine.

3.1. Principe du volontariat

Le travail 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. Essai de travail

Le volontariat est exprimé par écrit par le salarié, avec la mention de son souhait ou de son refus de travailler le dimanche.

L'employeur organise aménablement le travail des salariés. A cet effet, un modèle type est élaboré dans le cadre de la consultation préalable de suivi.

Le salarié peut adresser sa réponse de précisions quant :

- ? à la fréquence mensuelle ou annuelle ; et/ ou
- ? au nombre de semaines travaillées ou non ; et/ ou
- ? aux dates précises, souhaitées sur l'année civile considérée.

3.3. Outils de travail

Lors de la consultation des heures de travail sur le dimanche, si le nombre de salariés volontaires excède les besoins de l'établissement, l'employeur veille alors à organiser un renouveau entre les salariés volontaires en fonction, pour chaque semaine :

- ? des besoins en effectifs et du niveau d'activité économique ;
 - ? des emplois et des qualifications des salariés concernés.
- Aucune décision en matière d'organisation du travail le dimanche ne peut 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 formulaire est élaboré dans le cadre de la consultation de suivi.

3.5. Droit au repos

Le refus de travailler le dimanche ne peut être la cause d'un refus d'embauche ou de promotion.

Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son choix, exprimé selon l'article 3.2, de ne pas travailler le dimanche et ne peut subir de discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3.6. Indisponibilité du salarié

Le salarié peut se déclarer indisponible pour travailler un dimanche, il prévient alors son supérieur hiérarchique au moins 1 mois à l'avance pour qu'il en tienne compte pour l'élaboration des plannings hebdomadaires de l'ensemble de l'équipe. Ce délai de 1 mois n'a pas vocation à s'appliquer dans les cas

d'événements familiaux graves tels qu'une inaptitude au travail 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 aborder la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et familiale.

Il est garanti à chaque salarié volontaire un minimum de 12 semaines 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 consultation des plannings de travail le dimanche, l'employeur portera, compte tenu des contraintes d'organisation de l'entreprise et du rendement des salariés, une attention particulière aux contraintes spécifiques de travailleurs liées au caractère des salariés concernés.

A cet effet, la possibilité de travailler toute la journée ou uniquement une demi-journée le dimanche sera étudiée avec les salariés concernés, quels que soient leur statut ou leur classification, dès lors que l'établissement est ouvert toute la journée.

Article 5 - Contreparties au travail dominical

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Chaque salarié travaillant le dimanche se voit garantir une rémunération au minimum égale au double de la rémunération normale due au titre des heures qu'il a travaillées le dimanche.

Pour les salariés bénéficiant d'une contrepartie illuddevinie de forfait annuel en jours, la contrepartie visée à l'alinéa précédent sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22 de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La contrepartie liée au travail le dimanche sera payée dans le mois ayant généré sa reconnaissance et au plus tard le mois suivant.

Chaque salarié privé de repos d'indemnité bénéficie d'un repos de compensation qui prend les formes suivantes :

- ? chaque salarié bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaires ;
- ? ces 2 jours de repos sont pris par journée ou par demi-journée avec contrepartie d'une journée complète.

Afin de garantir l'application de cette disposition, lorsqu'un salarié travaille le dimanche, le repos d'indemnité est immédiatement décalé et reporté sur un autre 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 semaines travaillées dans l'année civile à tous les salariés concernés, à l'exception de ceux ayant été recrutés spécifiquement pour travailler en fin de semaine imminente le dimanche. Il doit être lié à un contrat spécifique.

Ce crédit s'applique aussi aux salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours.

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 semaines travaillées :

- ? entre 1 et 15 semaines travaillées dans l'année civile : 0,5 jour de repos octroyé ;
- ? entre 16 et 25 semaines travaillées dans l'année civile : 1 jour de repos octroyé ;
- ? au-delà de 25 semaines travaillées 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 droits à 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 contreparties au travail dominical visées au présent article ne se cumulent pas avec les autres avantages en vertu des dispositions de l'article 6.5 de la convention collective relative aux jours fériés ou avec tout autre avantage lié au travail d'un jour férié.

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'licnomaie diot pmrrtete de menitainr et développer l'emploi dnas les établissements concernés par l'ouverture du dimanche. Cela diot prredne en priorité la frome d'une amnatueoigtn de la bsae cecauttlrnoe des salariés à tpmes paritel qui le souhaitent, dnas le repsect des dsiitispnos légales et cotnenonevniels en vigueur, et d'embauches en CDI. Une antitoten particulière drvea être portée, puor le rrmcetuneet des salariés tnrilvalaat le dimanche, à l'intégration de jeuns iussu du marché du trvaial local, d'étudiants, dnas le rpsect de la diversité. Les eerneptsris vroelnliet à gatnrair un égal accès des salariés taailarnlvt le dahcnmie aux dptitfssois de fritaoomn pnssoleolérfine et de qatilafoicuin proposés par l'entreprise. Les salariés sgiaetrians d'un crtnaot de tavrail « fin de smenaie » se vreornt psroeoipr un égal accès au paln de famtoiorrn de l'entreprise. Ils dnvoert srviue les fimnrotos ogiaoleritbs à la sécurité, et à la tnuee de luer potse paednnt un teps de tavrail contractuel.

Article 7 - Responsabilité sociale des entreprises
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les établissements de bigalcroe eyaopnlmt des salariés le diamcnhe de manière pnnareteme veilleront, lros des apleps d'offres cconnanert les cntoars de pnttaroseis de servcis à venir, à ne rteenir que les eipersertns prévoyant des crртеotanipes seoaicls et/ou saelaairls puor le tviraal dominical. Le tavrail dianmcoil fiat pritae intégrante, dnas les eirpesrnets concernées, des thématiques qui s'inscrivent dnas la négociation des aorccds de gotsein prévisionnelle des eoipmis et des compétences. Les salariés tlvrlaaniat spécifiquement en fin de smeniae senrot payés puor le teps consacré à la vsitie médicale obligatoire, cmroe tuos les salariés.

Article 8 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les paierts cnnnnevoiet d'assurer annelenlmeut le svui des dntstiospiois ssoctriues au trie du présent aroccd dnas le carde de la ciomismson paritaire. Dranut la durée d'application du décret tarmeoripe précité, le svuii srea assuré tiors fios par an. La première réunion de svuii ierndtnevria dnas le tirrsetme svainut l'entrée en vugeur de l'accord. Les intiaecurds de svuii senrot nomtemant : le nmbroe de salariés volontaires, le nbomre de salariés non vroleiatnos et le nrmobe d'heures travaillées le dimanche, l'ensemble par sxee et par statuts. Ces iedrutnicas de svuii pnrourot être complétés lros de la première csoiimomsn de suivi et adaptés par la suite. Les modèles visés aux aelctirs 3.2 et 3.4 du présent arcoed sonret définis dnas le crade de la cosmosiimn paritaire.

Article 9 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Le présent aroccd est ccnolu puor une durée indéterminée. Il etrne en veeuigr au leneadimn de son dépôt à la dieotrcin générale du travail, en un earixemple oiargnil signé des parties, et en un eipraxmee sur sporupt électronique. Pour l'application des dioiptsisnos rialetevs au crédit tpmes supplémentaire visées à l'article 5, la période de référence de la première année d'application de l'accord débute le 1er javnier 2014.

Article 10 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

L'accord puorra être dénoncé à tuot menomt aevc un préavis de 3 mios soeln les mêmes modalités que cleels prévues à l'article 2.3 de la cnveitonon ctiolecvle ntaonlaie du bricolage. Chacune des ontasoinaigrs siaigeatrs puet dedanemr la révision du présent acorcd seoln les mêmes modalités que cleels prévues à l'article 2.3 de la cnvioonetn cicoevltle naniltoae du bricolage. L'extension du présent aroccd srea demandée par la pitare la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Le décret n° 2013-1306 du 30 décembre 2013 a complété, à ttrie temporaire, le tleabau des catégories d'établissements énumérées à l'article R. 3132-5 du cdoe du travail, bénéficiant d'une dérogation de droit en matière de rpeos dominical, des ccrroeems de détail de bricolage. Les pteiaris sanrgaetis seutihonat par le présent aroccd aeptorpr des ginaaetr et feixr des cintorpaerets scealios et slrialaeas puor les salariés concernés. Les ogonaianrtiss seynacilds seiaraignts n'engagent pas, à treravs luer signature, une potsiion en feuavr du taairvl dmianoicl mias meqrnaut luer scuoi de prévoir des gntaerias saoliecs puor les salariés concernés par le trviaal le dimanche. La FMB rllappee qu'elle s'est engagée auprès du ministère du taiarvl à ce que la puatrimon du décret n'entraîne pas la généralisation du triaval le dimanche. A cet effet, elle a pirs des enenaggtms auprès du ministère, à treravs une ltsie annexée à l'accord, à ne pas étendre le nmbroe de mnsagias concernés dnas l'attente d'une futrue évolution du crdae législatif ou réglementaire.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Contreparties au taairvl du dimhacne dnas les établissements de bricolage

Liste des msaingas concernés par l'ouverture diacloimne permanente, tsnsmaie au ministère dnas le cdrae du décret tamerorpie n° 2013-1306 du 30 décembre 2013.

Brico Dépôt		
Ile-de-France	Hauts-de-Seine (92)	Nanterre
	Seine-Saint-Denis (93)	Villetaneuse
Bricomarché : mgiasans orvuets uqiemnuned le dachmnie matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	La Ferté-Gaucher
		Nemours
		Mormant
		Othis
		Ozoir-la-Ferrière
		Vulaines-sur-Seine
	Yvelines (78)	Hardricourt
		Maulette
	Essonne (91)	Egly
		Etréchy
		Itteville
		Mereville
		Milly-la-Forêt
		Saint-Pierre-du-Perray
	Val-de-Marne (94)	Villecresnes
		Villeneuve-le-Roi
Province	Ain (01)	Méximieux
		Gex
	Charente-Maritime (17)	La Flotte-en-Ré
	Cher (18)	Bourges
		Mehun-sur-Yèvre
	Eure (27)	Gasny
		Pacy-sur-Eure
		Pont-Saint-Pierre

	Eure-et-Loire (28)	Vernouillet
	Gironde (33)	Lanton
	Indre (36)	La Châtre
	Isère (38)	Villette-d'Anthon
	Landes (40)	Pontoux-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)	Susmieu
	Seine-Maritime (76)	Le Havre
		Montville
	Somme (80)	Saint-Valéry-sur-Somme
	Yonne (89)	Cheroy
		Saint-Julien-du-Sault
Bricorama et Botkar : * managis oeturs umqeiennut le dcnmaihe matin		
Paris/Ile-de-France	Paris (75)	* 154, bleorvuad Vincent-Auriol, 13e
		* 126, belaruvod 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)	* Bobigny (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 : * mansaigs oeuvrts ueqiemnt le dchaimne 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
		Montsoult
		Osny
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Plan-de-Campagne
	Pas-de-Calais (62)	Merlimont
		* Verquin

Les Btocunraies : * mansigas ovtures ueinuqment le dhcnmaie matin		
Province	Creuse (23)	* Aubusson
	Gironde (33)	* Lacanau
	Hérault (34)	Saint-Mathieu-de-Trévières
Mr. Boilrcage : * mgsainas oetuvrs umenueqnit le dmcainhe 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 : mgnasais ortevus uuqnneimet le dmnicahe matin		
Ile-de-France	Yvelines (78)	Carrières-sur-Seine
	Essonne (91)	Breuillet
		Draveil
		Milly-la-Forêt
Province	Gironde (33)	Saint-Seurin-sur-l'Isle
	Pas-de-Calais	N?ux-les-Mines
	Var (83)	Rocbaron

Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FS CFTD,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

Le présent avnanet a puor oejbt d'actualiser les modalités de paittcioprain des représentants des ongsaroitiens snyalcdies représentatives aux réunions pirteaairs de branche, nenomtant suite à la création de la sietcon piatriare poosflinreense (SPP) créée par l'accord du 2 jlueilt 2012.

Le champ d'application du présent arcocd est cluei de la cnonovetin clicvetole niantoale du bricolage, défini à l'article 1er de ltiade convention.

Les mcdtoinioafis apportées snot présentées dnas l'ordre cloorqngiuohe des aieclrts 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 priemer alinéa, après la première phrase, est insérée la phrase snuative :

« Ces réunions préparatoires puenvet pmettrree aux saiydctns de préparer d'autres réunions de cmnsoimoss pertaraais de branche. Luer nrmobe est ansii augmenté à 5 par année cviile au mmiauxm dnot une selue est sécable en 2 demi-journées, au coihx des osntnogaiaris syndicales. »

II. ? Au pimreer alinéa, la dernière phsare commençant par « Les représentants des oaaitrnoisgns sdcyalneis ? » est supprimée.

III. ? Le deuxième alinéa est également supprimé.

IV. ? Au cinquième alinéa, les maitiiodofncs stiavuens snot apportées :

? le chffire « 6 » est remplacé par le cfihfre « 7 » ;

? la dernière prashe est complétée des mtos saiuvtns : « et à la FMB ».

V. ? Au septième alinéa, les mtos « le juor même » snot ajoutés après « à la FMB » et le mot « msacnirtue » est ajouté après « stauringe ».

VI. ? Au dnereir alinéa, le cfhifre « 15 » est remplacé par le cirhffe « 10 ».

Article 3 - Modification de l'article 2 « Autres commissions paritaires nationales de branche »

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

I. ? Au deuxième alinéa, les mtos « ou la vleile » snot insérés après le mot « mtian ».

II. ? A la fin de l'article, est ajouté l'alinéa sainvut :

« Les réunions de la stoicen parratiie pnnlrifelssoeoe (SPP), créée par l'accord du 2 jlueilt 2012, pnevuet se dérouler sur la même demi-journée qu'une atrue réunion paritaire. Dnas ce cas, la réunion préparatoire proposée le miatn puor l'autre réunion pitraiare srea assui orveute aux tuarvax préparatoires de la SPP. Quad les réunions de la SPP se tenient le mitan ou la journée entière, eells ne donnnet pas leiu 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 prmeier teirt du deuxième alinéa, le cfrfihe « 4 » est remplacé par le crfhife « 5 » et le crfhife « 6 » est remplacé par le cirhife « 7 ».

II. ? Au deuxième triet du deuxième alinéa, snot ajoutés à la fin les mtos stvauins : « et deime (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 criffhe « 4 » est remplacé par le crffhie « 5 ».

II. ? Au e, le nbmore « 22 » est remplacé par le nbmore « 25 ».

III. ? Au f, snot ajoutés à la fin les duex terits snitavus rédigés cmome siut :

« ? smantnteienot au pakring des geras ou d'aéroports : pirs en cgrhae aux frias réels ;

? tjtears en tntsraoprs en cmomun ertne le dciiomle et la grae ou l'aéroport : seoln le barème fcaisl en vigueur. »

Article 6 - Application et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

Le présent avenant entre en vigueur à sa signature.
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Publicité
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail
en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire

Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFTD,

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux
employés salariés dans le cadre d'application de la
convention collective nationale du bricolage.

Garanties individuelles

Article 2 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

La durée minimale du travail des salariés est de 24 heures
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 si pour lui
prévoir de faire face à des contraintes personnelles, si pour
lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une
durée globale d'activité équivalente à un temps plein ou au
moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette
durée doit être écrite et motivée.
L'employeur informera deux fois par an le comité d'entreprise ou, à
défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés signés
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 regrouper les horaires de travail du salarié sur
des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.
Par dérogation, une durée de travail inférieure, cumulée avec
ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans
poursuivant ses études.
Lorsque la durée minimale de travail a été fixée à moins de 24
heures ou son équivalent mensuel ou annuel, le salarié reste
présumé s'il ne souhaite pas être employé dans le cadre d'une
durée minimale de travail inférieure à 24 heures, quel qu'en
soit le motif, pour accéder à un emploi à temps plein ou à temps
partiel d'une durée d'au moins 24 heures, dans les conditions
prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail et avec l'accord de
l'employeur.

Article 4 - Amplitude et coupure
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Une journée de travail ne pourra comporter, en sus des pauses
éventuelles, plus d'une coupure.
Cette coupure ne pourra excéder 2 heures, sans être inférieure à
30 minutes. Elle pourra cependant être de 3 heures en cas de
formation de l'entreprise le midi avec interruption de travail 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.

sur support électronique.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2014

Les parties signataires sont convenues de donner sans délai
l'extension du présent accord, la fédération des magasins de
bricolage et de l'aménagement de la maison étant chargée des
formalités à accomplir à cette fin.

Les durées minimales de séquences et de journées de travail sont
définies comme suit, dans le cadre d'une activité journalière
maximale permettant de recouvrir le repos quotidien d'au moins
11 heures :
? soit la journée comprise de deux séquences de travail, dans ce cas
la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures
et aucune des séquences ne peut être inférieure à 2 heures ;
? soit la journée comprise d'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 exceptions pédagogiques peuvent être prévues au 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 résulte 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, les salariés ne peuvent entendre, par
exemple, des situations de force majeure, une absence de salarié
à laquelle il ne peut être dérogé, des absences des salariés de
salariés prévoyant les besoins de l'organisation du service.

Article 5 - Avenants « complément d'heures »
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

En vue de permettre le recours aux salariés à durée déterminée
et/ou pour répondre aux variations des salariés qui souhaitent,
pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à
leur contrat de travail, un avenant « complément d'heures »
augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps
partiel peut être conclu conjointement pour remplacer un ou
plusieurs salariés actuellement nommés 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
conjointement pour l'un des cas de recours énoncés au premier
alinéa du présent article.
Les entreprises doivent proposer les avenants « complément
d'heures » préalablement aux salariés, en fonction des critères
suivants, classés par ordre d'importance :
? les données écrites fournies par les salariés et reçues à
l'employeur contre décharge ;
? les disponibilités du salarié en fonction des besoins de
l'entreprise ;
? les adhésions 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 maximale de travail sur la période considérée
et la rémunération mensualisée correspondante. Les autres
dispositions relatives aux heures complémentaires, sauf si les parties
en conviennent autrement.
Le nombre d'avenants « complément d'heures » pouvant 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 limite ne peut 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 conventionnelle sont
dans la limite de la durée de travail conventionnelle de :
? 12 % pour les heures supplémentaires 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 comptées au-

delà de la durée de tirvaal fixée par l'avenant « complément d'heures » dennot leiu à une mjatoiaron de siralae de 25 %. Ctete maoatrjion ne se culmue pas aevc les mjoanratois deus en vteru des dssiiotinops légales au ttrie des hereus complémentaires ou supplémentaires.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Dispositions communes

Article 6 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

L'accord pruroa être dénoncé à tuot mnmeot aevc un préavis de 3 mios solen les mêmes modalités que cllees prévues à l'article 2.3 de la cnonoietvn cecltiolve nilntaaoe du bricolage. Chacune des oosnnaaitirgs setaainrgis puet deneamdr la révision du présent accrod sleon les mêmes modalités que cllees prévues à l'article 2.3 de la cenvoointn clovceltie ntlaoanie du bricolage.

Article 7 - Durée et date d'application
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Le présent accord est clnocu puor une durée indéterminée. Il etrne en vgjuuer le laeiedmn de la ptlibucoian au Jnuroal ocieffil de son arrêté d'extension.

Article 8 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2015

Le présent aoccrd srea déposé à la dictoeirn générale du tvaial en un epxrilmaee oigirnal signé des prteias et en un eraxmeilpe sur supopr électronique. Les ptireas saingetrais snot cveuenos de denmader snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à aoclcimpr à cette fin.

Accord du 1er septembre 2017 relatif à la création de CQP Vendeur euse conseil en magasin de bricolage et Hôte sse de caisse services clients en magasin de bricolage

Signataires	
Patrons signataires	FMB
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le cmahp d'application du présent arccod est cluei de la covnotnien ctילוcele ntlonaiae du bigarolce défini à l'article 1er de lidtae 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 coimosmismn pitararie naaiotnle de l'emploi et de la ftromioan psensreinllofoe (CPNEFP), les segrniiias ont validé les référentiels d'activité, de compétences et de criifoceittan poeprrs aux ctraftiiecs de quiaoifictan peofnlosnilesre « Vendeur(euse) cnseoil en msgiaan de bclragioe » et « Hôte(sse) de cisase cnlties en misgaan de blagcorie », annexés au présent accord.

Article 3 - Modalités d'accès aux CQP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les cciaeftirts de quaicaoilitfn poseinofslernle « Vneuder (euse) coenisl en misgaan de bcaolgire » et « Hôte (sse) de ciasse

Exemples irliaftutlss des dtpisonioiss de l'article 4 « Amluptide et curoupe »

- Résumé des dosintspiios de l'article 4 « Auitpdmle et cuurpoe » :
? une sluee cuproue psiolbse : de 30 mntiues mnimum à 2 heures mmuxiam ;
? suaf si le salarié le dnmdaee et que l'employeur est d'accord : 45 meunits ;
? suaf si l'entreprise femre le mdii (fermeture au pbuilc et pas de taavirl des salariés) : 3 herues mamxuim ;
? si une seule séquence de tiavarl dnas la journée : elle est de 3 herues au minimum, suaf si l'entreprise ferme le mdii : 2 hurees minuiimm ;
? si duex séquences de taavirl dnas la journée :
? journée de taravil de 6 hurees mumiim et des séquences de 2 heuers au minimum.
- Elpxeems (liste non exhaustive) :

(Schémas non rpteruoids mias cletunslobas sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruirqube BO Cinoovnten collective)

Ce qu'il est plbsosie de faire (schéma)
Ce qu'il est ibosplisme de faire (schéma)

Impossible car :
? la cuuorpe est torp ittapomnre (3 hurees au maximum, dnas un cas précis) ;
? la journée de travial est torp cuotre (4 herues au leiu d'un miimnm de 6 heures qnaud il y a duex séquences de travail).

sveiecrs cntiels en msaaign de bicoralge » snot albeciescss par différentes voeis :
? ? dnas le crade d'un contrat de pnirtloenasiassoiofn ;
? ? dnas le crade d'un pcrroaus de fomritaon individualisé acilsscbiee par la vioe de la ftoaiormn pnisensorfleloe cuinotne ;
ce parurcos étant défini après un pnonsitmeoeint du candidat, réalisé en amnot de la formation, puor déterminer les compétences déjà asicueqs ;
? ? dans le crdae de la voldtaian des aicqus d'expérience (1).

(1) Le deienrr tirt de l'article 3 est étendu suos réserve du rscpeet des dtisipsoonis 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

Les modalités de msie en ?uvre snot décrites dnas un cheair des cgrahes établi pmnriitraaet dnas le carde de la CPNEFP. Celui-ci est dsiilbonpe auprès de l'autorité délivrant le CQP par délégation de la CFEPNP : la fédération des mgniasas de bglacrioe et de l'aménagement de la mosian (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 crafceitt de qtufliacoiin professionnelle, le naiveu de cistslfoiacain maimnil des tutielars est fixé :
??au cioeficent 140, puor le CQP «?Hôte(sse) de csiase secviers cnlties en misgaan de bricolage?» ;
??au ciefofncit 160, puor le CQP «?Vendeur(euse) csionel en magaisn de bricolage?».

Article 6 - Entrée en vigueur et durée d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les diintoisosps du présent aorccd eeonnrtrt en veuiugr le

premier jour du mois suivant le dépôt auprès de la direction générale du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.
Les parties signataires s'engagent de manière à ne pas retarder l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

Accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du commerce de détail de l'alimentation défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties signataires du présent accord visent à adapter les dispositions mises en place dans la branche aux réels besoins des entreprises et des salariés, et aux évolutions de l'emploi.
Afin de répondre aux besoins des entreprises en matière de recrutement, de qualification et de renforcer la sécurisation des parcours des salariés, la branche des magasins de proximité s'est investie sur le champ des catégories afin de faire évoluer ses catégories de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur qualifié » et « Césaire réassortisseur » pour les adapter aux évolutions des métiers et aux besoins des entreprises de la branche. Les travaux de rénovation engagés aboutissent à la création de deux nouveaux CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de proximité » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de proximité » organisés en blocs de compétence.

appliqués 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. Il a aussi pour objet de compléter l'article 6.7 de la convention collective nationale aux congés pour événements familiaux par l'ajout de dispositions sur le pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les rémunérations prévues dans cette grille correspondent 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 entraînant le non-paiement du salaire.

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 grille 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 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 2016 établi par l'observatoire de la

branche. Les salaires 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 entre 0,22 % et 4,31 %.

Elles entendent appliquer l'importance qu'elles attachent à la poursuite d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celle d'égalité des

rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles résultent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des aménagements généraux aussi 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 moyenne des entreprises de l'établissement.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des aménagements généraux aussi que de la mise en œuvre des aménagements individuels pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les entreprises sauront mettre en place dans les entreprises les conditions les plus favorables qui leur permettront de compenser les écarts et d'en assurer l'évolution.

Les parties reprennent également aux entreprises l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 5 - Ajout de dispositions relatives aux congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

L'article 6.7 de la convention collective relative aux congés pour événements familiaux est modifié comme suit :

Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; CGT FCS,

Article 2 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet pour les entreprises adhérentes de la fédération des métiers de la boulangerie et de l'aménagement de la maison à la date suivante : le 1er janvier 2019.

Pour les entreprises non adhérentes à la fédération, il entre en vigueur :
? au 1er janvier suivant l'année de parution de l'arrêté ministériel d'extension si ce dernier est publié avant le 1er octobre ;
? au 1er janvier de la 2e année suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension si ce dernier intervient entre le 1er octobre et le 31 décembre.

Article 3 - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord institue des garanties principales qui doivent être respectées sans dérogation possible par risque. Pour le personnel cadre, selon l'article 5 de l'accord est applicable à cette catégorie.

Les deux premiers titres sont supprimés et remplacés 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 successivement sur un total de ces deux événements sur une période de 12 mois glissants. (1)

(1) Le deuxième titre est étendu sous réserve de ne pas remettre en cause le droit à congé 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 conclu pour une durée indéterminée s'applique à partir du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2018, date à laquelle il se substitue au précédent accord de branche en date du 15 décembre 2015.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au 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 ne pas conclure de dérogation sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 4 - Personnel non cadre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

4.1. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à compter de sa date d'effet, tous les salariés non cadres (employés, agents de maîtrise) sans condition d'ancienneté.

4.2. Garanties

Le présent accord institue au profit des salariés visés à l'article 4.1 ou à leurs ayants droit, les garanties suivantes :
? garantie décès tous causes ;
? garantie retraite d'éducation ;
? garantie frais d'obsèques ;
? garantie incapacité de travail ;
? garantie Invalidité.

Le détail des garanties est décrit dans le tableau figurant à l'annexe I du présent texte.

4.3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des cotisations et des prestations est égal à la rémunération brute (tranches A et B) perçue au cours des 12 mois précédents.

Si moins de 12 mois se sont écoulés entre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et la date de l'événement ouvrant droit à prestations, la base des cotisations est calculée d'après le salaire mensuel de base multiplié par 12 majoré des éléments de rémunérations variables perçus et ayant donné lieu à cotisations.

4.4. Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions différentes au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- ? 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- ? 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Les cotisations sont prises en charge par l'employeur sur le salaire.

4.5. Dispositions de gestion(2)

Afin de faciliter la mise en place du présent régime conventionnel, la fédération des managers de base et de l'aménagement de la maison en coopération avec les organisations saines a conclu une convention de gestion auprès d'un organisme agréé prévoyant les taux de cotisation applicables aux années 2019 à 2021.

4.6. Mise en œuvre du régime conventionnel

4.6.1. Les entreprises ne disposent d'aucun régime de prévoyance et ne peuvent appliquer le présent accord à la date d'effet prévue.

4.6.2. Les entreprises disposent à la date d'effet du présent accord d'un régime de prévoyance et ont une garantie sociale par risque est inférieure aux garanties définies en annexe devant être lues conjointement en conformité avec le présent accord dans un délai de 4 mois à compter de la date d'effet de l'accord.

4.7. Suivi de l'application du présent accord

Dans le cadre de la négociation entre les organisations patronales et salariales ayant abouti à la signature de la convention visée à l'article 4.5 ci-dessus, l'organisme agréé de conseil professionnel a pour mission de négocier et d'interpréter des informations pour assurer l'application du présent accord. Le contenu de ces informations est défini par la convention conclue par la FMB après consultation avec les organisations de salariés.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au rôle des organismes pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Salariés dont le contrat de travail est suspendu

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'adhésion des salariés est mutuelle 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 traitement de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Parallèlement, le salarié doit être enregistré en tant que salarié à pratiquer sa propre cotisation.

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 accusé de réception aux deux organisations. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors 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 à l'ancien accord. Si un avenant 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 accusé de réception aux autres signataires 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 alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois. L'accord dénoncé par la totalité de la délégation patronale ou la totalité de la délégation salariale continue donc à produire effet 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 (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services compétents du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivant 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 s'engagent conjointement à respecter le présent accord à la procédure d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La fédération des managers de base et de l'aménagement de la maison et les organisations syndicales représentatives au sein de la maison (1) ont examiné l'accord du 17 décembre 2010 en matière de prévoyance.

Les négociations ont abouti aux dispositions du présent accord qui annule et remplace tous les dispositifs de l'accord du 17 décembre 2010 et ses annexes. En conséquence l'extension de cet accord, les partenaires sociaux ont voulu permettre à chacun d'avoir accès à des garanties en matière de prévoyance.

(1) Les termes « au sein de la maison » sont exclus de l'extension comme étant réservés 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 des tranches A et B)	
Décès tuteur ou cessionnaire : en cas de décès tuteur ou cessionnaire du participant, l'institution verse au (x) bénéficiaire (s) un capital dont le montant est fixé ci-après. Cette garantie décède par l'objet des 2 options ci-dessous. Cette option est levée par le ou les bénéficiaires au moment de la réalisation du risque. Option I : Garanties capital décès majoré. ? Actuellement sans d'obsèques. Option II : Garanties capital décès. ? Actuellement sans d'obsèques et nete éducation. À défaut de choix exprimé par les bénéficiaires, ou faute d'accord sur le choix de l'option entre les bénéficiaires, c'est l'option I qui sera retenue. Le montant du capital assuré en cas de décès d'un participant est fixé en fonction du nombre d'enfants à charge, de l'option choisie et de son salaire annuel de base.		
Situation de famille du participant :	Option I	Option II
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	75 %	75 %
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	100 %	100 %
Célibataire, veuf, divorcé avec un enfant à charge	150 %	75 %
Marié, pacsé, concubin avec un enfant à charge	150 %	75 %
Majoration par enfant à charge	50 %	?
Rente éducation OCIRP(2) : en cas de décès d'un participant, une rente éducation est versée au profit de chaque enfant à charge dont le montant annuel est fixé à :		
Âge des enfants à charge tels que définis à aux conditions 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 poursuite d'études	?	15 %
? si l'enfant à charge vivait seul de père et de mère	?	Le montant de la rente ci-dessus est doublé
Allocation funéraire d'obsèques : cette allocation est versée à la personne ayant réglé les frais d'obsèques sur présentation des justificatifs.		
En cas de décès du participant, du conjoint ou d'un enfant à charge, il est versé par l'institution une allocation funéraire dont le montant est égal à	Option I	Option II

Accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès	plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès
Perte totale et irréversible d'autonomie tuteur ou cessionnaire :		
Versement par anticipation, au participant lui-même, du capital décès tuteur ou cessionnaire dont le montant est fixé à :		
Situation de famille du participant :		
Tout participant, quelle que soit sa situation de famille	100 % du capital décès tuteur ou cessionnaire de l'option retenue	
Double effet (voir conditions générales)	100 % du capital décès tuteur ou cessionnaire de l'option retenue	

Arrêt de travail

Nature des garanties	Niveau de prestations
Incapacité temporaire : les niveaux de prestations ci-dessous s'entendent hors prestations versées par la sécurité sociale et dans la limite du salaire net.	
Franchise	L'indemnisation par l'institution s'effectue à l'issue d'une période de 90 jours continus.
Niveau d'indemnisation	25 % du salaire de base brut des tranches A et B
Invalidité : les niveaux de prestations ci-dessous s'entendent hors prestations versées par la sécurité sociale et dans la limite du salaire net.	
? 1re catégorie	25 % du salaire de base brut des tranches A et B
? 2e catégorie	25 % du salaire de base brut des tranches A et B
? 3e catégorie	25 % du salaire de base brut des tranches A et B
Incapacité permanente : les niveaux de prestations ci-dessous s'entendent hors prestations versées par la sécurité sociale et dans la limite du salaire net.	
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	25 % du salaire de base brut des tranches A et B
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %	25 % du salaire de base brut des tranches A et B

(1) Le tableau de gratiation 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 les montants 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 obligations habilités à déléguer des fonctions sociales de représentation 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 rémunération des salariés en matière de forfait en temps de travail complémentaire. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) Le terme « ORICP » 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. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CSFV CTCF ; 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 conclusion d'un ou plusieurs accords de branche qui consacrent son champ d'application.

La branche du bâtiment choisit ainsi, par le présent accord, de désigner un opérateur de compétence pour le champ d'application de la convention collective du bâtiment (IDCC n° 1606). Dans l'attente des précisions sur la liste et le périmètre des futurs opérateurs de compétences constitués, les parties s'engagent à adhérer à l'opérateur de compétences de la filière commerce.

Les parties s'accordent à considérer 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 autres branches du commerce une très forte cohérence non seulement économique mais aussi en termes de métiers et de compétences, d'enjeux communs de développement 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 établissements de la branche sans distinction selon le nombre de salariés des entreprises.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Avenant n° 2 du 16 janvier 2019 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FCS CGT ; CFDT services,

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de participation des représentants des entreprises signataires représentatives aux réunions paritaires de branche, notamment suite à la création de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPNI).

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bâtiment défini à l'article 1er de la convention.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des articles existants.

Article 2 - Modification de l'article 1er « Commission paritaire nationale de branche »
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

I. ? Le titre de l'article est remplacé par les termes : « commission paritaire nationale 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 gérant 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 parties s'engagent à ce que le demandeur de délai l'extension du présent avenant, la fédération des maîtres de bâtiment 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 Mrax et René Bksgorai relatif aux opérateurs de compétences suite à la mission confiée par la mission du travail.

Les parties s'accordent sur le présent accord en vue de des dispositions suivantes :

II. ? L'article a « Commission paritaire et représentation » est supprimé.

III. ? L'article b devient a avec le titre suivant : « Réunions préparatoires à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation ».

IV. ? Au premier alinéa, la dernière phrase est modifiée comme suit :
Après les mots « une par année civile au maximum », la fin de la phrase est modifiée comme suit : « deux séances en 2 demi-journées au cours desquelles les représentants ».

V. ? Au deuxième alinéa, le chiffre « 10 » est remplacé par le chiffre « 5 ».

Article 3 - Modification de l'article 2 « Autres commissions paritaires nationales de branche »
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2019

Au premier alinéa, à la première phrase, les mots « et de la commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation » 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 rapportant à ce qui concerne les réunions préparatoires à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation dans les conditions définies à l'article 1. a), sont remboursés, selon les modalités et les modalités ».

II. ? Au e les mots « vingt-cinq (25) » sont remplacés par les mots « vingt-six (26) ».

III. ? Au f au premier tiret, les mots « en tant qu'adhésaires » 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 entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service).

Les dispositions du présent accord prennent effet le premier jour du mois suivant sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition.

Ses dispositions se substituent intégralement aux accords existants.

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 permanente 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 comprenant au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective (salariés appartenant à des entreprises revendant du matériel d'application de la convention collective ou permanent) ;
? ? un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

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

L'existence de cette commission, ses missions et les coordonnées des représentants sont mentionnées 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 signataires et être déposé en deux exemplaires dans un support électronique. Les parties signataires conviennent de donner 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 trois fois par an et selon les besoins.

Le calendrier des réunions de négociation et leur objet sont fixés en fin d'année par 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 tard avant la réunion, permettant aux membres d'en prendre connaissance.

Les décisions de la CPNPI sont prises selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles 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 entreprises désigné par les représentants 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 crée avec le secrétariat, dans le respect des dispositions et décisions exprimées par la commission.

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

Le rôle principal des entreprises occasionnelles par ces réunions pour les salariés des entreprises représentatives est prévu dans l'accord de branche du 18 mars 2010 et ses avenants. Toutefois, la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche appartenant aux entreprises de moins de 50 salariés se fera par l'association de gestion du fonds 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 entreprises rappellent que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises revendant du matériel d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la CPNPI et des entreprises représentatives de la branche (CPNEFP, CPNC) bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Pour la création de la CPPNI, chacune des organisations syndicales représentative appartient au secrétariat la liste des personnes mandatées pour la représenter au sein des différentes commissions de la branche.

Article 2.4.4

Missions

a) Missions générales

Conformément aux dispositions législatives, la commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et

à l'égard des salariés vis-à-vis des pouvoirs publics.

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

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

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

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi, c'est-à-dire relatives aux temps de travail (durée et aménagement du temps de travail, repos quotidien, jours fériés, congés, compte épargne-temps ?) en précisant l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation 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 rapport de travail est élaboré par le secrétariat de la CNPPI et validé par la commission.

Pour ce faire, les entreprises et les champs d'application géographique et professionnelle de la convention collective nationale de la branche du bâtiment sont tenus de fournir au secrétariat de la commission les données relatives aux thèmes ci-dessus, selon les modalités suivantes :
? ? les accords collectifs d'entreprise doivent être adressés par les employeurs, dans les 3 mois de leur signature, par voie postale, à l'attention de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation de la branche du bâtiment c/o FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris, ou par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@fmbcolage.org ;
? ? les entreprises transmettent une version signée et une version anonymisée de leur texte de l'accord, avec dans les deux cas la qualité des signataires ainsi que leur mandat. L'employeur verse également les renseignements de l'accord de la convention à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour adresser le texte avec la convention ;
? ? la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation de la branche verse au secrétariat de la commission des accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale dans les 3 mois qui suivent.

b) Moins 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 de son propre chef ou sur recommandation avec avis de réception adressé au secrétariat de la commission. La saisie peut être complète et valide est immédiatement accompagnée de l'objet de la demande, du ou des textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée et une épigraphe précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

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

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

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

La commission statue sur-le-champ et peut alors rendre un avis selon les règles de procédure en vigueur relatives à la validité des

accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les délais précisés ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation et elle établira alors un procès-verbal de désaccord faisant état de la position 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 nationale de conciliation (CNP) », rédigé comme suit :

« Elle a pour mission de régler les litiges relatifs aux différends collectifs qui n'auraient pu être réglés directement au sein de l'entreprise concernée et qui pourraient s'élever 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 de son propre chef ou sur recommandation avec avis de réception adressé au secrétariat de la commission qui est assuré par la fédération des métiers de la construction et de l'aménagement de la maison (FMB), 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

La saisie peut être complète et valide est immédiatement accompagnée de l'objet de la demande, des pièces nécessaires à son examen et d'une épigraphe succincte du litige et des éventuelles propositions faites.

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

La commission sera présidée alternativement, pour une durée de 1 an, par un représentant de la délégation syndicale 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 minimum 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 organisations patronales(s) représentative(s).

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

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

La commission statue sur-le-champ.

La commission rend un avis selon les règles de procédure en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les délais précisés ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis et elle établira alors un procès-verbal de désaccord faisant état de la position 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 premier échelon de juridiction. »

(1) *Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à l'égard de l'homme et de la citoyenne 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 pcniprie d'égalité à vaelur
cnunielstntoolite résultant de l'article 6 de la Déclaration des
doirts de l'homme et du coietyn du 26 août 1789 et du 6e alinéa
du préambule de la Citintstooon de 1946, tel qu'interprété par la
Cuor de cisoasatn (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 15 jlleut 2019 - art. 1)

Article 3 - Observatoire paritaire de la négociation collective
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Il est dtrisnateae des ardoccs cltfeclois coulncs par les
eipntreess qui denvoit lui être tsnriams en aiocapitlpn de la loi.

Un bialn qanitautiff et qaaultitif de la négociation coetvlcile
d'entreprise est établi auneemelnnt par l'observatoire et
présenté à la CPPNI. Ce blian est réalisé par thème de
négociation, par tilale d'entreprise et dtiigsune les adroc
cclonus par les délégués syndicaux, les élus du prnsoneel et les
salariés mandatés avec une répartition par ogstinraioan slincydae
concernée.

Il srea également établi un bilan d'application des acorcds
cluncos par les élus du prenonesl et par les salariés mandatés. Ce
bilan est effectué à patirr d'une enquête élaborée paritairement.

L'observatoire est composé de la même manière que la
ciomsmison priataire ptrnmeenae de négociation et
d'interprétation.

Article 4 - Modifications du texte de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

À cpmoter de l'entrée en vuuiogr du présent avenant, les
références aux rôles ou msinisos de la cmsomoiin priaratie
nanotilae au sien de la présente citnveoonn cocvelilte et de ses
anneexs snot remplacées par la référence à la CPPNI.

Article 5 - Durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent arcocd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il puet être révisé soeln les ciontnidos prévues à l'article 2.3.2 de
la contoinvn coievcllte ntlhaoaie du bricolage. (1)

Il puet être dénoncé dnas les cotinnodis 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 aennavt est cueli de la
ctievonnon ccllovitee nioaalnte du bilogacre défini à l'article 1er
de liatde 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 drneeir teirt à l'article 6.7, rédigé cmome siut :

« ? décès d'un grand-parent : 1 juor ouvrable. »

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

(1) Alinéa étendu suos réserve, d'une part, des dspotosiins de
l'article L. 2261-7 du cdoe du tivaarl et, d'autre part, de
l'application des diitpssionos des aetclrs L. 2231-1 et L. 2261-7
du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jpdreicuunre de la
Cuor de caotsasin (Cass. soc., 17 srepbtmee 2003, n° 01-10706,
31 mai 2006, n° 04-14060, 8 jlleult 2009, n° 08-41507).
(Arrêté du 15 jlleut 2019 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent aocrcd est établi en vtreu des disiisptnoos du cdoe du
taivarl retelavis à « la négociation celcotvile ? les cionnenovts et
acorcds clioetflcs du tavrrial » (livre deuxième de la pratie II).
Copmte tneu de son objet, le présent aocrcd ne nécessite pas de
dpioniistoss particulières puor les epieetsnrrs de mnios de 50
salariés.

Il est fiat en nborme ssnauffuit d'exemplaires puor être rmies à
cahncue des onariosnigats sigaraetnis et être déposé en duex
eilpxaemres dnot un sur sruoppt électronique. Les pateirs
setaginaris cvennnioent de daedmenr l'extension du présent
anenvat accord. Le secrétariat de la csiomsmoin pirtariae est
mandaté à cet effet (secrétariat CPNPI bricolage, chez FMB, 5, rue
de Maubeuge, 75009 Paris et adsrsee mial :
cppni@fmbricolage.org).(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repesct des dtooiispnsis de
l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jlleult 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Dans le cdrae de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août
2016 rvielate au travail, à la mirdiotsoaenn du daioluge soacil et à
la sécurisation des pacrorus professionnels, les oanorisgnitas
peraoatnls et salralaeis décident la création de la cisoismon
pitirarae pameetnrne de négociation et d'interprétation.

En conséquence, puisqu'il exsaiitt déjà dnas la cnvtoinoen
cteillcvoe naoltniae concernée un ttrie et des atecrlis sur les
missions, myenos et otisoanigran de la cmsiosoiimn pitaarrie
naanlotie d'interprétation et de la ciosimsomn naliolatne prtraiaie
de conciliation, les preatis cnenvneinot de rceamlepr ces aetrcils
par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

Le présent avenant, colncu puor une durée indéterminée,
s'applique à pritar du peemirr juor du mios snvuait la pcbuiotlain
au Jaournl ofcfiel de son arrêté d'extension et au puls trad le 1er
mras 2020.

En aplotipaicn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les
srgitaaines du présent accrod cnvnoeninet qu'il n'y a pas leiu de
prévoir de modalités spécifiques puor les epterrsnis de mnois de
50 salariés. En conséquence, les dtpiiisnosos du présent aneanvt
s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eitsenerrps quel
que siot luer effectif.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent annveat srea déposé à la dioitecrn générale du tarvail
en un empliraxee oainigr signé des parties, et en un eeairmlxpe
sur sppurot électronique. Un exemlaipre srea reims au greffe du
cnisoel de prud'hommes de Paris. Il srea communiqué à la bsae
de données nolintaae en apopiciatn de l'article L. 2231-5-1 du
cdoe du travail.

Les prteais srantiaiegs snot cenneouvs de dedmenar snas délai
l'extension du présent avenant, la FMB étant chargée des
formalités à aciplocmr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les ptears signataires, à l'occasion des négociations anluneels sur les saarlies mniima de branche, ont souhaité medioifr l'article de la cnoitnvoen cctvloieile ratilef aux juors de congés puor événements flamiiuax dnas un aorccd dinstcit de ceuli rtlieaf aux sairleas minima, aifn de ne pas en rraedter son extension.

Accord du 6 octobre 2020 relatif au contrat à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article - Préambule

Aorccd pnreant eefft à copetmr de la piaorutn au Jronaul ocifiel de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Les pertias sargiatneis déclarent que le conatrt de traiavl à durée indéterminée (CDI) est et diot reestr la fomre privilégiée d'accès à l'emploi dnas la branche. Le mentiiian et le développement de l'emploi duabrle pansest par cette frome de contrat. Au sien de la bcragne du bricolage, puls de 90 % des salariés snot en caortnt à durée indéterminée et 5 % snot en CDD sur les dernières années.

Néanmoins, les petairs rppelanlet que le ruorecs aux ctornas courts prtptaiie également au développement de l'emploi et répond à des bseions ptoeluncs de rmnecreetut au sien de la branche.

Le repmlaenemct de salariés aesbnts et l'utilisation du cratnot à durée déterminée (CDD) à cette fin, pcipraite au mieranitn de bnnoes codnitoins de travail, à la mcahre nmraole de l'entreprise, et à sa compétitivité.

Accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Le présent acocrd s'applique aux erernstpeis coreipsms dnas le camhp d'application géographique et pinfoeesrsonl déterminé par l'article 1er de la cnooveintn cectvloiole naioatline du bricolage.

Article 2 - Modalités de mise en œuvre du dispositif « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

2.1. ? Pbluic éligible

Conformément aux dsospniitios légales et réglementaires en vigueur, le dtpssiiioif « Pro-A » est destiné :
? aux salariés en coratnt de tvaarl à durée indéterminée ;
? aux salariés bénéficiaires d'un ctornat uiunqe d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
? aux salariés placés en pitooisn d'activité partielle, mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, la rievoeconrsn ou pmoorotin par arcenlatne concerne les salariés dnot la qilfuoaaitacin est inférieure ou égale à un nveiau déterminé par décret.

2.2. ? Durée

Le présent aanvent est proposé à stignarue en même tepms que l'accord sur les saeliars mminia étant donné que la négociation a porté sur les duex sjetus en même temps. Les struginaes de l'accord slaieras et du présent anvneat snot liées.

De la même manière, le coratnt à durée déterminée premet de répondre naneomtmt à des périodes de ftroe intensité commerciale.

Les paiters saigtiraens du présent acrcod ont souhaité se ssiair de l'opportunité otefrfe aux bncheras psineeronosefills depius l'ordonnance du 22 sebrtpeme 2017 de négocier sur le crantot à durée déterminée aifn d'en aptedr les règles puor élaborer des nmeors répondant aux bsoines et à la réalité des entreprises, tuot en gtiaransant la potiortocn des salariés.

Certaines règles du ctornat à durée déterminée ne snot pas adaptées à l'activité économique des eiprrsntees de la brachne du brociglae et reednnt son uiolttisian complexe, snas puor atnaut protéger les salariés, voire en les pnnavrt d'opportunité d'emploi.

C'est dnoe aifn de feufiidilr le rucros aux ctraonts à durée déterminée aevc le même salarié et de lui peetmrte anisi d'augmenter son employabilité, que les paitres ont souhaité smeiefilr la secuscsion de cttroas à durée déterminée.

Dans le contxttee économique et saicol actuel, très incertain, rnedu enorce puls dffiicle par les conséquences économiques liées à la pandémie de « Covid-19 », les paerits stinraeagis soiaenhtut défendre l'emploi en facailnnt la cuclsnoion de catrnots de taarvil plutôt qu'à en dissuader, et en lvanet cinreteas riocetsrints exietnasts sur les crttnaos à durée déterminée.

Le ctextnoe économique piratilucer et eixnncoepetl lié à la pandémie de « Covid-19 » rned urnget l'adoption des dtiniopoiss qui sunivet aifn que les enrreiesps soient en mrusee de répondre à un peineottl robend de la cmoomtinason dnas le sueectr du bricolage.

Conformément aux dioiostspnis légales et réglementaires, la durée des aocnits de reoevnoricsn ou de pomitoron par annlctare est cirsmope etnre 6 et 12 mois.

En aitcpioplan de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les ptrniaeas suoaix coevinnnnet de la possibilité de pteor cette durée jusqu'à 24 mios puor les salariés aanyt une ancienneté mmaline de 6 mios dnas l'entreprise, luroqse la ntaure de la qioaaltfcian visée l'exige et ccei puor les cricnieittofas setuianvs dès lros qu'elles snot iitsrcens à la ltise prévue à l'article 3 :
? les diplômes ou ttires prinleneoosfss enregistrés dnas le répertoire naationl des coictfniraieits perenilleosnsofs (RNCP) ;
? les caiftcrites de qaouctilfaiin pselonnnorifle (CQP) de la bahrcne du brlgoiace ou interbranche, dnas lequless la barhnce est prtiae ptrenane et enregistrés dnas le Répertoire natonial des cotafrietiins pnleersoloenfiss (RNCP).

Pour les pculbis piotrrraies définis à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du tvaarl par la loi, la durée de l'action de recooreivsn ou de poomrotin par l'alternance puet être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée des atinocs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les eeimngsentens généraux, polfoinnresess et tqouehoeciglns en piorrptoon de la durée tltaoe de l'action de ricrnoeosven ou de ptiromoon par aecnarltte (de 15 à 25 %) puet être portée en vretu du présent avenant, en aotciplan des dpsstionois de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, à 50 % puor les qtalifuocians oarunvt dorit aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

Aucune durée mialmine n'est acaiblpplle aux ancotis d'acquisition du scloe de conanssaecins et de compétences ainsi qu'aux aoitcns de VAE.

2.3. ? Msie en ?uvre

La msie en ?uvre d'une atcion de rvosrneiceon ou de pirmotoon par atncaelnre diot prévoir :
? une fiormoatn en arnactlnee prévoyant, dnas une psosrrigeon pédagogique cohérente, des tepms réguliers de ftaorimon alternés en cnerte de fiamroton et en eiprrntsete ;

? un aannvet au ctornat de travail.

L'action de riecesronovn ou de pootrmoin par aclnnraete puet être msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, suos réserve de l'accord des duex parties.

La ricnveoerosn ou la poiromotn par aennclatre puet s'inscrire en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise mis en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du cpomte posreennl de faortmion (CPF) mis en ?uvre à l'initiative du salarié.

2.4. ? Critères de pirse en crghae financière

Les critères de psrie en craghe (éventuellement les serilaas et les frias annexes) puor ce dosiiprtisf sornet décidés par la sieoctn praraitie pfolrniosneesle (SPP) et, le cas échéant, par la ciomssmion paiirtrae naoiatlne de l'emploi et de la fomrioatn (CPNEFP) de la branche, dnas le crdae 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 piretas au présent arcocd ont mandaté la CFNPEP de la bnrhace puor établir une ltsie de ctecarnfioiits pelerefnlosnisos qui figure en axenne du présent accord, ainsni que la jaiuotctifisn de ces cihox au rgraed des critères légaux de ftore matoutin de l'activité et de ruisqe d'obsolescence des compétences.

Elles dneonnt manadt à la CEPFNP de la bnrhace puor réexaminer au mnois une fios par an la litse furgaint en axnnee et prsopeor à la CNPPI la suitnrage d'un aenanvt au présent arcocd ou d'un neouvl acorcd coltlicf de brnache puor la friae évoluer si nécessaire, en ftoioncn nmaemontt de l'évolution des ciiaeitntcfors et des bsieons en compétences des salariés dnas le cadre légal et réglementaire du dsspioiitf « Pro-A ».

Les ncctiaartifos psieloeonrlnefss fanasit l'objet d'un aannvet ou d'un nvouel accord, tuot comme ceells qui se suutbseint à une ciotferaicitn prévue par l'annexe de l'accord eixantst dnas les cdinnioots prévues par son arictle 3, alinéa 3 dnevoit répondre aux critères de ftore moaittun de l'activité et de ruqise d'obsolescence des compétences, dnas le recepst de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

Afin de pmteretre une auatctisiloan régulière de la lsite en axenne 1, les ptaeris prévoient que toute nolvluee cearicittiofn enregistrée au RCNP qui se seatuusiirtbt à une caetritiifocn mentionnée à la présente liste, siraet psire en compte dnas la ltsie suos son nuaoevu numéro de fhice RCNP et suos sa nvleule appellation.

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 6 août 2021

En aiclotpapin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stnigiareas cnneviennot que le ceontnu du présent arcocd ne jitfiuse pas de prévoir de sutoiptinals spécifiques aux eetirnrsps de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mserue où l'accord a vioatocn à s'appliquer uniformément à tteuos les eeentprisrs de la bnchare qeulle que siot luer taille.

Article 5 - Les modalités conventionnelles de l'accord
En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Agent logistique	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	22689	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	3
	Titre professionnel	Préparateur de cmmndeas en entrepôt	34860	3
	Bac pro	Logistique	1120	4
	CQPI	Agent logistique	34989	3

5.1. ? Durée de l'accord et dtae d'application

Le présent aoccrd est cclonu puor une durée indéterminée. Il prend effet au lmnaeidn de la dtae de paioclbluitn de son arrêté d'extension au Jnaruol officiel.

5.2. ? Niociitofatn et validité de l'accord
La piate la puls deiintgle des ogsaonnaiirts srintigeaas de l'accord en ntiofie le ttexe à l'ensemble des ontgrnoiaaais représentatives.
La validité des présentes dpsoiitsios est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des otgoasinirans sanilyeds de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la cnoivtoenn collective. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 juors à copetmr de la dtae de niiciotaotfn de l'accord.
Il puet être révisé soeln les ctoonnidis prévues à l'article 2.3.2 de la cvtnioenon ciltlcevoe naanoilte du bricolage. (1)
Il puet être dénoncé dnas les cnoiodtins prévues par l'article 2.3.1 de la cveoonitnn ciectlolve du bricolage.

5.3. ? Dépôt et ddamene d'extension

Conformément au cdoe du travail, le présent acrocd srea déposé par la praitie la puls dneltigie auprs de la dicoirten générale du travail, et au secrétariat-greffe du ceosnil de prud'hommes de Paris. Les prtiaes saegraniits cenioennnvt de procéder à la dmndae d'extension du présent accord.

(1) Le 3e alinéa de l'article 5.2 est étendu suos réserve du reecpst des disnisotpios de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 jilulet 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 août 2021

En appcloiitan de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vasint à auerssr la cohérence de deirsevs midiooctfains législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 sterpbmee 2018 « puor la liberté de chsoir son aivenr poneeniofssrl », il a été confié aux bnaehcrs peeonfelilsronss la détermination d'une litse de cneiftcaoiirts peilenseofnlross éligibles à la roecoenrivsn ou poiomotrn par aaretlncne (« Pro-A »).

Ces cofcarineittis dievont rcesteepr les critères de ftroe mtauiton de l'activité et de rsique d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent aroccd détermine les coftnraeciits pelnsneoslirefs éligibles à la rcevnrooeisn ou prioootmon par ataecnlnre (« Pro-A ») et les modalités d'actualisation et de msie en ?uvre de cette dernière dnas la bnrhace du bricolage.

Annexes

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Annexe 1
Liste des ccnraititfeios éligibles à la « Pro-A » :

Responsable d'équipe/ rpebsnloe d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien (ne) en lqsguoioite d'entreposage	36237	4
	DUT	Gestion lsguioqte et transport	2462	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/ tneicencinhe supérieure en méthodes et eloittioaxpn logistique	1901	5
	BTS	Gestion des tntarsrpos et ltqiiguose associée	35400	5
	Licence professionnelle	Management des pcseuorss lgsieutqois (fiche nationale)	29992	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chanie logistique	35869	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6
	Licence professionnelle	Logistique et ptoailge des fulx (fiche nationale)	29988	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	6
Responsable d'équipe/ rpsanosbele d'exploitation logistique	Titre RNCP	Responsable de piordouctn tarrnpsot 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 ceromcme et de la vente/ otoipn A anoaitmn et geisotn de l'espace commercial	32208	4
	Titre professionnel	Vendeur (se)-conseil en magasin	13620	4
	Titre professionnel	Assistant mnagaer d'unité marchande	35233	4
	BTS	Management ccoemmailr opérationnel	34031	5
	BTS	Négociation et dtiaiogtilsian de la raetlion client	34030	5
	BTS	BTS technico-commercial	4617	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	36141	5
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5
	Titre RNCP	Gestionnaire Ainrimiastodtn des Ventes	35663	5
	Mention complémentaire	Vendeur cnesiol en poirudts teienhcuqs puor l'habitat	21466	4
	Titre	Conseiller sevcires en électrodomestique et multimédia	26755	4
Manager/ rslbasopnee 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 gtoeism des oaoianirtngss (fiche nationale)	30086	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	6
	Titre	Responsable mtrnkaieg et commercial	18000	6
	Titre	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre RNCP	Responsable en développement meanitkrg et vente	35896	6
	Titre RNCP	Manager cemormce Retail	34329	6
	DipViGrM	Diplôme SEMKA pmrgorame gnrdae école	34873	7
	Titre	Expert en contrôle de gsteion et audit	34811	7
	Titre	Chef de prjoet en rénovation énergétique	36026	5
Employé de commerce	CAP	CAP ? Équipier pnlaeyvolt du commerce	34947	3
	Titre RNCP	Employé palovenylt du crmcemoe et de la distribution	35010	3
	Titre professionnel	Employé de cemmcroe en magasin	8812	3
Merchandiser	Titre RNCP	Décorateur Merchandiser	23872	5
Visual Merchandiser	Titre RNCP	Visual Merchandiser	35088	6
Responsable Merchandiser	Titre RNCP	Responsable Visaul Merchandiser	34790	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web	35959	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : cetpcioonn rédaction et réalisation Web (fiche nationale)	29971	6
	Titre RNCP	Concepteur dgnsieer graphique	31185	6

Responsable d'équipe/ rnbpslosae d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des opérations Isoiguteqs internationales	14528	7
	Titre RNCP	Manager de la Sulppy ciahn et atcahs (MS)	32227	7
	Titre RNCP	Manager atahcs et Spulpy chain	26146	7
	Titre RNCP	Manager des acthas et de la chaîne ltqoiuisge ? Supply chian (MS)	36391	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne Isoqigtue et athcas (MS)	23011	7
	Titre RNCP	Manager traspont loqsiutige et cemomcre international	35748	7
	Master	Gestion de production, logistique, ahtcas (fiche nationale)	35921	7
Manager/ rasobsnelp de magasin	Master	Marketing, vente	35907	7
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	36149	7
	Titre RNCP	Manager mkrtnaeig dtaa et cmercmoe électronique (MS)	30417	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	36371	7
	Titre RNCP	Manager mrnatkeig dtaa et crommcee électronique (MS)	30417	7
Data Analyst/ Dtaa Miner	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École innneaioaltrte des scnieecs du tiratmeent de l'information ? spécialité génie mathématique.	8987	7
	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la ssuttqatiie (fiche nationale)	29969	6
Développeur	Titre d'ingénieur	Architecte logiciel, développeur d'applications	35075	7
	Titre RNCP	Développeur flul stack	36400	6
	Titre RNCP	Développeur (euse) Flul Scatk Big Data	32123	7
Analyst Tset et validation	Licence professionnelle	Métiers de l'informatique : conception, développement et tset de logiciels	29966	6
Administrateur d'infrastructures/ systèmes et réseaux	Titre RNCP	Administrateur de réseaux iatnmfgeorus et sécurité des systèmes d'information et de communication	31954	5

(1) Cottifraicneis execuls de l'extension en tnat qu'elles cnenionevrtnet aux dptsiiinosos de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 jileult 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Annexe 2

Informations rlveeatis aux coihx penartetmt de jeifisutr les ctnlietaoicfrs pofnnereioesslls rtueenes puor les atnocs de rioeorcnvsen ou de pomorotin par anteclarne (« Pro-A »)

Le ccrmmeeoe de détail et la distribution, dnot le seetcur du bligaoacre et de l'aménagement de la maison, snot impactés par les atreucs de la vntee en Ignie (GAFA, Prue Player?) et doinvet s'adapter en rvaenlt piluruses défis aifn de rneofrcr luer compétitivité et préserver aisni l'emploi sur le treirirote national. Dnas un eenemnrninvnt de puls en puls concurrentiel, les msianags de bralicoge le rchoerenemft des compétences de lures salariés dveenit un atout iabnissnlpdee puor pteermre aux maisagns de bocglarie de s'adapter à la miotaun de la raetlin client.

L'étude EEDC signée le 3 obrtcoe 2017(1)rvtlaeie aux iactpms de la toasintirn numérique sur les esitnpeerrs du cornecme menée par l'observatoire prcositpef du ccrmmoeoe suos l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en eurgxee trios dminoas sur lseqleus le rreueofnct des compétences dievent un eenju poitiirre aifn d'éviter luer onsoeebslce :

La getoisn de la reltioen cenlit :

- ? maîtriser les navoeuux cdoes de la rtalieon cnielt ;
- ? maîtriser les oltuus numériques ;
- ? muiex appréhender le clenit en établissant une rlaieotn cientl puls apiorpdfnoe et puls personnalisée ;
- ? catper et appréhender les neovuux cosonaumremts qui découvrent l'univers du bicagloree ;
- ? s'adapter aux nulveloes egcieenxs et aux évolutions des aeenttts des ctniels (accueil, cosinel et raneloentil puls poussés et personnalisés) et des moeds d'achats ;
- ? fileuidfir et paoriesrnenlr le procruas cnliet ;
- ? développer l'information et le cniesol truechique au clenit ;
- ? miuex cmmuinqueur et igraetnr aevc ses communautés de clients, ntoemmant à trveras les réseaux sociaux.

L'optimisation de la chaîne ltiusqioge :

- ? osmieitpr les amrvtnpnineseoioips et la geiston des fulx lgtouieqiss dnas une lioque de développement dalbrue et de

responsabilité eenrnonelvtianme ;

- ? sécuriser la chaîne liigostuqe en mnmsiiaint les ruiqess naturels, sociaux, économiques ;
- ? usietilr de nuoaevux outils de siusvioeprn et de pigloate ;
- ? intégrer la chaîne liuitgoqse dnas la rolaiten cilent au neiavu des migsanas de bricolage.

Le memngeanat de proximité :

- ? farie évoluer le rôle d'animation des mgnaaers puor acgopamencr les évolutions des oortganiisans et lrues adtpionaas au cnghameent ;
- ? aedtpar les mdoes de megamennat et les coitnoidns de tirvaal aux nulveluols atntetes des salariés et aux binoess des eresntierps ;
- ? sécuriser les prouacrs prosselifonens en miasnt sur la foirtamn et en acagonmncpat le développement des compétences des salariés.

Ce rneoecemrnt en compétences, puor sécuriser les porucras professionnels, est d'autant puls imrntaopt que le cmecomre est un suteecr jnuuee et intégrateur sur le marché du travail, fsivanraot l'insertion. Clea jufsitie l'acquisition de compétences de bsae « c?ur de métier » délivrées par les pmrreies nvauex de cirttceonais professionnelles.

Par ailleurs, le développement omni-canal des eenpsrtries nécessite un développement et un rermcnnefeot des compétences dnas les métiers de la Data. Ces métiers preennnt une pacle casosritne dnas l'analyse des données aifn d'optimiser les prcruaos urtluiteiass et les ventes.

Les enertrtpesis dnevoit en orute rcrefnoer l'attractivité de leurs maagisns physiques, où la rhrechce d'expérience uqiune vécue en masgian dvneiet un élément clé de fréquentation, et dnoc de dasmiynme économique. Ces neluoles eieicnxeys icmtnaorpet dcmteeirnt les activités rvealties au merchandising.

Pour répondre à ces eenujx socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la bhncrae du birloagce a constitué sa lsite de coaetctiirns pilfleeosnnreoss éligibles à la « Pro-A » à partir de qurtae gnareds felalims de métiers stratégiques dnas le ceromcme puor llqusees le refceremntot et l'acquisition de compétences noevllus snot nécessaires :

- ? la vtene : employé de commerce/vendeur, ciseollenr vente/manager d'un point de vente, rlsoasnbepe de magasin/animateur de réseau ;
- ? la ltqoiuisge et la sécurité : aengt logistique, préparateur de

commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique/responsable qualité sécurité emonevnnint ;
? le mcnadirhnieg : Rnasobeplse Merchandiser/Visual Merchandiser/Visual Merchandiser ;
? la Dtaa et les systèmes inumriqaefots : UX Designer/Data Analyst, Dtaa Miner/développeur/Analyst Tset et validation/administrateur d'infrastructures/systèmes et réseaux.

Avenant du 6 octobre 2020 relatif au contingent d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article - Préambule

Le présent avenant est clcnou puor une durée déterminée. Suos

Accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTCF ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le champ d'application du présent arccod est cueli de la cintoenvon coctlevie nnilaote du baroilge défini à l'article 1er de l'tdaie convention.

Article 2 - Missions générales
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

La comismsoin pitarriae naiaotlne de l'emploi et de la fmirtooan pnlofrenolsiese (CPNEFP) rpmelit les moisns définies par les tetexs réglementaires et cenenoovlnnts en vigueur.

Elle a puor rôle d'étudier les biesnos de la bhrnace et, en particulier, de :
? prtpeiiaer à l'étude des mnyeos de formation, de preeemntcnfnoiet et de réadaptation pfoesionsrlnes easinxrt puor les différents neuivax de qoufciiltain ;
? rhercher avec les poriovus piclubs et les oimrsnegas intéressés les mueesrs proerps à aesusrr la pielne utilisation, l'adaptation et le développement de ces mynoes ;
? fumrelor à cet efeit teuots osteoibavrns et piiorpnoosts utiles, et nnoematmt de préciser, en lisoain avec les oirgnesams dnsretuspeias de formation, les critères de qualité et d'efficacité des anctois de ftroiaomn ;
? suivre, dnas le carde des aitorunbttts qui lui snot dévolues par la loi, la msie en ?uvre de l'accord sur la forotiman pefoisnlesrlne du 6 orbocte 2020 ;
? petetrme l'information des onigrasootins représentatives au nveau de la bnarhce sur la siaouitnn de l'emploi dnas luer resosrt posenenrfisol et teiraoirtrl ;
? étudier la saiiuotnn de l'emploi, son évolution au curos des mios précédents et son évolution prévisible, nanommett au regard des évolutions teoehlguiqoncs ;
? procéder ou friae procéder à teutos études pretamentt une mleeulire cinnosacnase des réalités de l'emploi ;
? veiller à la msie en ?uvre des peltiqious elpomi et ftoroamin définies dnas les ardoccs de la brhcane ;
? prredne ttoue décision nécessaire puor fltiieacr l'accès à la ftoriamon des salariés ;

(1) L'accord-cadre de l'EDEC ccmormee est dsopilbine à l'adresse stnauiive :
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/edec_commerce_et_distribution.pdf et les études réalisées dnas le crade de l'EDEC cmeorcme snot téléchargeables à l'adresse stnauiive :
<https://www.lopcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/>.

réserve de l'exercice du droit d'opposition dnas les coitndons définies par la loi, il pnred eefft à coetmpr de sa stuingrae jusqu'au 31 décembre 2022.
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les piretas snraiteaigs sanituoehatmteeuonr le nmrobe d'heures du cngntieont d'heures supplémentaires puor l'adapter à la durée légale du tavairl qui a évolué depius sa fxioitan initiale. Ils sinehotuat par aeirluls aménager le régime de bfitiacionon de ces herues supplémentaires.

Les ptaeris sitanraegis snoehuaaitt dnnoer à cet aavnnnet un caractère taiermpoe de manière à en mersuer l'impact, anvat de décider de roircuende les dtisiosoinps ci-après puor une durée indéterminée.

? grniaatr la potomorin et l'information atuoor des métiers de la bnrahce ;
? vérifier le rpescet par les oimsraegns de formation, des cheiars des ceahgrs cnnecoarnt les ftnorimas délivrées dnas le crdae de CQP.

Article 3 - Missions périodiques
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Dans le crdae de sa mission, la cimssoimon pritiaare nitonlaae de l'emploi et de la fmirtooan prosenloifsnale (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :
? de l'évolution des diplômes et ttries définis par les instceans relavent des ministères concernés, et nntaeomt le ministère de l'éducation nnaioatle et le ministère du travail, de l'emploi et de la fmaiootrnnrenllinoeofsse ;
? des mnntotas des forontiams en assaringeptpe (coûts contrats) ;
? si nécessaire, du balin de l'ouverture ou de la ftumerere des stoneics d'enseignement tehcloounqige et pisoofsrenenl et des stencois de fotmriaon complémentaires, en ctoinecotran avec l'échelon régional ;
? des irooinfmnats établies par l'OPCO sur les activités de ftiramoon piolenfelssonre cntonue (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 comisiomsn est composée de la façon sntuviaie :
? un collège « salariés » comprenant, puor cancuhe des oiotanrisnags saidlncyes représentatives au navieu de la branche, un tlirative et un suppléant dénommés ;
? un collège « eemluproys » ceoampnrnt un nbmore égal de représentants dénommés de la FMB.

4.2.?Fonctionnement

4.2.1.?Réunions

La coosmsiimn paitraie nntiaaole de l'emploi et de la foriomatn porifseesllonne (CPNEFP) diot se réunir au mions duex fios par an. Le cdreeialnr de réunion est arrêté en fin d'année puor l'année clivie suivante. D'un cmoumn arccod etnre la présidence et la vice-présidence, les daets de réunions purnoort être ecpxlmneietnlneeot modifiées. La csisomoiomn puet en orute être convoquée par la présidence et la vice-présidence à la ddeanne d'au mions toirs de ses merbems titulaires.

Les réunions se teninent pnmalecineiprt sur la même journée que les réunions de SPP, mias peenvut aoivr leiu sur une arute date.

4.2.2.?Organisation des réunions

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont dotés des mêmes documents. Le titulaire et le suppléant peuvent participer ensemble aux réunions.

En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire prend part au vote.

4.2.3. Quorum

La présence ou la représentation d'au moins 2 membres du collège des salariés et un membre 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 membres du collège des salariés et un membre 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 préalablement fixée, comportera à minima le même ordre du jour sans qu'un quorum ne soit requis.

Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission ou, le cas échéant, à son suppléant de donner mandat à un membre de la commission représenté au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

4.2.4. Règle de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés selon la définition ci-dessus. Chaque collège ayant le nombre de voix correspondantes au nombre de membres élevés de présence présents ou représentés dans un des 2 collèges.

4.2.5. Secrétariat

La FMB assure la charge du secrétariat de la commission : co-tanage aux réunions, comptes rendus des séances.

Article 5 - Présidence et vice-présidence En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) qui représentent respectivement chaque collège. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) sont désignés par leur collège.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et prioritairement entre la FMB et les organisations de salariés.

Les pouvoirs sont en sorte que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

En cas d'absence simultanée du (de la) président(e) et le (la) vice-président(e), les membres présents de la commission nomment un(e) président de séance, choisi dans le collège qui a la présidence.

Les propositions sont proposées pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Article 6 - Frais de déplacements et protection des représentants

Accord du 6 octobre 2020 relatif au fonctionnement d'une section

des salariés

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les frais de déplacements des titulaires et suppléants « salariés » sont pris en charge dans les mêmes conditions que ceux définies pour les négociations paritaires dans le protocole de règlement de frais du 18 mars 2010 et ses avenants. Le maintien de l'ancienneté des salariés participant de manière effective aux réunions de la CPNEFP et à ses réunions préparatoires est prévu, dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, à l'article 3 de l'accord de branche du 18 mars 2010.

Les parties conviennent que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la CPNEFP bénéficient dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement et du droit de s'absenter pour participer aux réunions de cette commission.

Article 7 - Recours

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

En cas de saut de ligne de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la CPNI.

Article 8 - Durée, date d'application, dénonciation, publicité et extension

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement sous réserve de l'exercice du droit d'opposition.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les modalités prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage. (1)

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 de la convention collective du bricolage.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties conviennent que le délai de notification du présent accord, la fédération des métiers de la construction et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent accord se substitue à l'accord sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu le 9 mai 1995 et dénoncé par lettre datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des organisations représentatives de la branche.

paritaire professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CGT CSD ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Missions
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Elle fixe les règles de prise en charge financière des formations, en cohérence avec les orientations, priorités et décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et des interprofessionnels de branche.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et pour les entreprises de 10 à 50 salariés relevant de son champ, elle définit toute proposition jugée utile pour la prise en charge des activités sur le plan de développement des compétences.

Elle peut aussi proposer au conseil d'administration, dans le cadre des fonds de l'alternance de financer les missions des salariés et ceux de prise en charge des activités de formation de la branche.

Elle participe à l'information des entreprises sur la qualification de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier de la mise en œuvre des actions et de l'accompagnement de la 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 patronale est composée :
? d'un collège salarié composé de deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des entreprises adhérentes de salariés représentatives dans la branche ;
? d'un collège patronal composé de deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des entreprises adhérentes de salariés représentatives dans la branche.

3.2. Fonctionnement

3.2.1. Réunions

La section paritaire patronale (SPP) doit se réunir au moins deux fois par an. Le calendrier de réunion est arrêté en fin d'année pour l'année civile suivante. D'un commun accord entre la présidence et la vice-présidence, les dates de réunions peuvent être exceptionnellement modifiées. La commission peut en outre être convoquée par la présidence et la vice-présidence à la demande d'au moins deux de ses membres titulaires.

Les réunions se tiennent par ailleurs 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 ensemble 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 peut voter.

3.2.3. Quorum

La présence ou la représentation d'au moins 2 organisations représentatives dans le collège des salariés et un représentant de deux entreprises présents ou représentés du collège « employeurs » est requise pour que la réunion puisse se tenir.

La présence ou la représentation d'au moins 3 organisations représentatives dans le collège des salariés et un représentant de deux entreprises 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 représentant au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

3.2.4. Règles de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés selon la définition ci-dessus. Chaque collège ayant le nombre de voix correspondant au nombre de salariés élevés de personnes présentes ou représentées dans un des 2 collèges.

3.2.5. Secrétariat

La FMB assure la gestion 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 paritaire entre la FMB et les organisations syndicales de salariés.

Les mandats sont en sorte que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

En cas d'absence simultanée du (de la) président(e) et le (la) vice-président(e), les membres présents de la commission nomment un(e) président de séance, choisi dans le collège qui a la présidence.

Les comptes rendus des réunions sont proposés pour approbation, lors de la réunion suivante.

Article 4 - Frais de déplacement et protection des représentants de salariés

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les frais de déplacements des titulaires et suppléants « salariés » sont pris en charge dans les mêmes conditions que ceux définies pour les négociations paritaires dans le protocole de règlement de la branche du 18 mars 2010 et ses avenants.

Le maintien de salaires des salariés participant de manière effective aux réunions de la SPP est prévu, dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, à l'article 3 de l'accord de branche du 18 mars 2010.

Les salariés représentant que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la SPP bénéficient dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement et du droit de

s'absenter pour participer aux réunions de cette commission.

Article 5 - Recours

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

En cas de situation de blocage au sien de la stocien parriaite professionnelle, cttee dernière purroa faire aepl 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 doisoitnsp du présent acocrd snot appaeicllbs immédiatement suos réserve de l'exercice du diort d'opposition.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les eerpsetirns de moins de 50 salariés.

Le présent acocrd est cconlu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé sloen les citonionds prévues à l'article 2.3.2 de la cnetoinovn clcovteile nlaoinate du bricolage. (1)

Il peut être dénoncé dnas les codnoiints prévues par l'article 2.3.1 de la coltonvenn citllvceoe du bricolage.

Accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Orientations générales de la branche
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les oinntsaorigas syiadncels et l'organisation pnaltroae de la bahnrc ont travaillé sur les oootitarnns générales en matière d'emploi et de foimroaon prnnfoisellosee et ont établi, les priorités sauteivns :

- ? aptineir les évolutions technologiques, les évolutions démographiques et lures imptcas sur les métiers ;
- ? atdepar et mnneiatiir dnas l'emploi les salariés quel que siot luer âge ;
- ? développer les compétences de l'ensemble des salariés par la ftoiomarn pfooeelrlnsne tuot au lnog de la vie ;
- ? développer la faiotormn par la pfitorisaianeonlssn et par l'apprentissage ;
- ? friae vlaeird les aqiucs de l'expérience des salariés (VAE) ;
- ? préparer les psnnreeos en itnisoern dnas la vie pseosnoefrilnle aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- ? mtrtee en ?uvre les atincos pour fovraesir l'égalité etrne les fmmees et les heomms dnas l'accès à la footrmian pifensenlloroe tel que prévu dnas l'accord spécifique sur l'égalité prsloentfseioe ;
- ? ftcialeir l'accès à la ftrmoaion aux pnnoeerss qui, après une lnogae abnecce de l'entreprise, reenrpnent luer activité plrnlsnefeisoee et aux trlrvaaeils en stotiaun de hdnaicp ;
- ? mrttee à disposition, de cnceort aevc l'OPCO de la branche, sur le stie ieerntnt de ce dernier, les ifmontnraois pretatment de :
 - ?? cqemumoinur auprès des salariés sur :
 - ??? l'évolution prévisible des elmopis dnas la brachne (ou du marché du travail) ;
 - ??? l'évolution des qaoantiliicfus qui en résulte ;
 - ??? les dpsiistfios de firotmoan auuleqxs ils penvet aovir accès ;
 - ??? aencpocmgar les salariés dnas l'élaboration et dnas la msie en ?uvre de luer peorjt ponnrisesofl ;
 - ?? fosaervir la possibilité pour les dednuamers d'emploi de pvioour se frmoer également.

Par ailleurs, les saantrigeis souhaitent, à l'instar du législateur, alpiupeqr cette poliquite de foimoatr à l'ensemble des pbulics pirreitriaos qui, dnas la bhrncae du bricolage, snot les siauvtns :

- ? les tarlauvirels en sotituain de haancidp ;
- ? les deuamndres d'emploi ;
- ? les séniors ;
- ? les jeenus ;

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrd srea déposé en un exlrmapeie oraiginl et une coipe srea envoyée suos fomre électronique à la diotercn générale du travail. Un eplxaemire srea également communiqué au gfrfee du cioensl de prud'hommes de Paris.

Les peraits sgraieants snot cneeovuns de dmeeandr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des masniags de blgcarioe et de l'aménagement de la msaoin (FMB) étant chargée des formalités à amcipoclr à cttee fin.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rpesect des dipoiinstsos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent accord se sbtsutue à l'accord sur la sietocn piartrae poleeissnonrlfe clocnu le 2 juillet 2012 et dénoncé par lettre datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des oaraingntois représentatives de la branche.

? les bas nvaiux de qaiflticaouin et les poenrnsses snas qcliatioiafn et les puls éloignés de l'emploi ;
? les salariés sumois à la pénibilité au trvaail ;
? les plbcius ne dssnapiot pas du socle cmuomn de cnconnaaeiss et de compétences.

Les srtniageas cenvoinent qu'il aatepnrt à la CFNEPP de svriue la msie en atilcaoiipn de ces ooteiaitnns générales de fairomton au nieau 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 snot de puls en puls des arcetus eeinstesls de la fmaoiotr professionnelle, et ce grâce à des dptisfiosis pédagogiques pntemaetrt de créer de véritables proacrus personnalisés.

Que le salarié vuillee acquérir de neevoluls compétences, survive une ftmiroaon complète, jstue fiare le point, ou evienasgr une rvoicerenosn professionnelle, drveess possibilités s'offrent à lui, dnas les coiitdonns définies dnas l'accord ci-après, snot nomteamt :

- ? des oiltus d'orientation pefnlslolosrie (entretien professionnel, bialn compétences, csnioel en évolution professionnelle) ;
- ? des dfiisosipts de fntneanecims à la mian de l'employeur (plan de développement des compétences, dpsiostif de reocoienvrn et pomootrin par aarlntnece [dispositif « Pro-A »]) ;
- ? des diiifospsts de factinennems à la mian du salarié (compte pnrnoeesl de fmotiroan [CPF]), prjoet de tionaritn pslnielsorfoee ;
- ? des dpsiostifis puvonat être financés par l'employeur et/ ou le salarié (validation des aucqis de l'expérience [VAE]).

En cela, le salarié reste l'acteur cnaterl de sa pprroe formation, la dofuiifsn de ttoue iaofntromn panvuot être destinée et utile au salarié dnas le chiox de sa foiotamrn ou dtiissopf d'orientation, est encouragée par les srgnteiaas du présent accord.

À cttee fin, les eulomypres de la banchre mtenett à dpoisstoin des salariés sur le stie de la FMB une fhcie d'information iuninqdat :

- ? les pniuciarix dtpisiosfs de fiartoomn à l'initiative du salarié et à l'initiative de l'employeur ;
- ? les lueix où le salarié puet recehrechr l'information et les aieds pour l'aider à s'orienter ;
- ? le cdoe NCAE (anciennement NAF/APE) des eripteesnrs de la bharnc du bricolage, nécessaire lros de la connoixn sur le stie du CPF ;
- ? le rppael que les représentants du psnorneel puenvet pmlngepacor le salarié.

L'employeur joue un rôle primordial puisqu'il a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par la formation, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au sein de la branche, compte tenu notamment des caractéristiques du travail, au regard notamment de l'évolution des emplois métiers, des technologies et des organisations. Il participe au développement de leurs compétences.

À ce titre, la place laissée aux relations hiérarchiques dans le développement de la formation professionnelle en entreprise, en lien avec le secteur marchand et la politique d'entreprise, est essentielle. En effet, ils participent à l'orientation, à l'identification et à la qualification des biens ou services au regard du métier, du poste, de l'emploi et l'évolution du salarié, et au suivi de la mise en application de la formation en entreprise.

Article 2.3 - Institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

La mise en œuvre de la formation des salariés dans l'entreprise relève du pouvoir de l'employeur. Elle se traduit par l'adoption d'un plan de développement des compétences annuel (voire pluriannuel). Le CSE est consulté pour avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le plan de développement des compétences y compris son suivi 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 politique générale de formation au sein de l'entreprise. Il doit, à ce titre, recevoir les documents conformément au code du travail, avant les réunions sur la formation, lui permettant ainsi de bénéficier d'une vision globale de la formation des personnes et de leur entreprise.

Article 2.4 - Organismes de formation
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Pour assurer le déroulement des formations, les entreprises peuvent faire appel à des organismes de formation. Les entreprises peuvent également créer leur propre organisme de formation d'entreprise, ou encore externaliser 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. Coordonner la politique de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CFPEP regroupe les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a notamment pour attributions principales de :
? veiller à la mise en œuvre des politiques employeurs et employées définies dans les accords de la branche ;
? prendre toute décision nécessaire pour donner la possibilité d'accéder à la formation des salariés ;
? garantir la formation et l'information au sein des métiers de la branche ;
? vérifier le respect par les organismes de formation, des critères des charges.

Elle fait l'objet d'un accord spécifique.

2.5.2. Soutien à la formation professionnelle (SPP)

La section paritaire 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 transmet à l'OPCO les priorités de formation, ainsi que les modalités financières de prise en charge, conformément à la législation en vigueur.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique financière de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier de l'activité et de la qualification des salariés et de la formation.

Elle fait l'objet d'un accord spécifique.

À défaut de présence d'un organisme paritaire professionnel ou de l'OPCO, les modalités de prise en charge des différents dispositifs de formation, se font conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 2.6 - Opérateur de compétences (OPCO)
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les fonds reçus par l'OPCO sont versés à l'OPCO de financer en tout ou partie des formations, en fonction des directives de la branche professionnelle. Au-delà de la contribution au développement de la formation professionnelle, l'OPCO assure l'ensemble des missions qui lui sont confiées par la législation en vigueur et ce, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer ou financer la formation au-delà du minimum légal. Toutefois, en cas de versements volontaires, des services complémentaires 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.fmbriolage.org. L'OPCO a pour site : l'Opcommerce et son site est <https://www.lopcommerce.com/>.

Selon l'article 3 de l'accord national de branche du 11 décembre 2018 relatif à l'opérateur de compétences du commerce, il a pour missions :

? d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de placements en formation par les entreprises et les salariés des branches professionnelles dans son champ d'intervention, selon les modalités de prise en charge fixées par les branches et, sur sollicitation de la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces nouvelles modalités de prise en charge ;
? d'assurer le financement des contrats de formation et de formation, réalisés dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
? d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent ;
? la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
? la mise en œuvre de la politique de formation ;
? le financement de la formation professionnelle ;
? de prendre en charge les dépenses des entreprises et des salariés des métiers et des qualifications du commerce, dans le respect des obligations de l'opérateur de commerce, dans le respect des obligations de l'opérateur de commerce ;
? de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de la formation et de formation ;
? d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, pour améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses partenaires professionnels ;
? d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et technologiques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des dispositions de la loi ;
? de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le

Lorsque le salarié émet un souhait de formation professionnelle aux bnfices et aux métiers de l'entreprise, les services de l'entreprise fournissent à l'employeur les éléments nécessaires à la réalisation de cette action de formation en permettant au salarié de la réaliser en tout ou partie sur son temps de travail et en lui fournissant son financement.

3.2.2. ? Projets de formation professionnelle

Le salarié qui bénéficie des formations définies par la réglementation peut bénéficier des droits réservés sur son temps de travail de formation à l'employeur à l'initiative de l'employeur, destinée à lui permettre de gagner de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de formation professionnelle. Il bénéficie d'un accompagnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels et de lui permettre d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Les projets de formation professionnelle sont gérés par les services régionaux de formation professionnelle.

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 une personne quel que soit son âge, et à n'importe quel moment de sa vie, à choisir son parcours professionnel, sa formation et gérer sa carrière. L'orientation les aide à définir leurs capacités, leurs qualifications, leurs intérêts ou leurs aspirations.

Cette orientation professionnelle, au-delà de la qualification professionnelle, est un droit accordé à tous, et a été consacrée par la loi du 24 novembre 2009.

Ce processus repose essentiellement sur des outils adaptés une volonté de mise en œuvre de chaque salarié et/ou employeur d'emploi :

- ? le processus d'orientation professionnelle ;
- ? l'entretien professionnel ;
- ? le bilan de compétences ;
- ? le contrat en évolution professionnelle.

Les services reprennent l'intérêt des entreprises pour inscrire les salariés et l'employeur ? par l'intermédiaire du manager, des services régionaux ou locaux par un intervenant externe ? à échanger sur leurs projets professionnels communs et évoluer de concert ou différemment.

Article 4.1 - Passeport orientation, formation et compétence En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le processus d'orientation, formation et compétence est accessible pour tout salarié ou demandeur d'emploi sur son accès réservé au site internet du compte formation : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Il lui permet de faire état de ses expériences, ses compétences acquises, les formations suivies ainsi que les qualifications obtenues. Il lui permet l'accès à la mobilité interne ou externe.

Les services de l'accord conviennent que les entreprises mettent à disposition tous les outils nécessaires qu'elles ont en leur possession aux salariés, et encouragent l'employeur à communiquer 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 professionnel 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 vise à permettre au salarié et à son employeur d'élaborer un projet professionnel à partir d'une part, des souhaits d'évolution et des compétences du salarié, et d'autre part, des besoins de l'entreprise. Il permet de permettre le salarié en termes de compétences au regard de son poste, son emploi et son avenir.

Cet entretien permet également des échanges suivants :
? à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
? à l'activation par le salarié de son temps de formation professionnelle (CPF), aux avantages de ce temps que l'employeur est susceptible de financer ;
? et au contrat en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel 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 parties s'entendent pour prévoir un délai maximum entre l'entretien professionnel et tout autre entretien afin de permettre aux 2 parties de préparer et de réaliser simultanément l'entretien professionnel. Un bilan du déroulement des entretiens professionnels sera fait en CFPEN 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 professionnel 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 action de formation ;
- ? acquis des éléments de compétences par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- ? bénéficié d'une formation professionnelle ou professionnelle.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en permettant en termes de modalités et de support pour la formulation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Les entreprises s'entendent pour que les entretiens s'effectuent :

- ? dans l'encadrement à la demande d'entretien et pendant en dehors la formation des personnes ancrées la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- ? préparer l'entretien, et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- ? réaliser l'entretien individuel dans un milieu adapté ;
- ? fournir dans un document, dont une copie est remise ou accessible au salarié sur tout support, les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations et de valider l'entretien professionnel ;
- ? identifier et constituer les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de ces entretiens.

La FMB relaiera 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 compétences habilités à réaliser des tâches de compétences sont nécessairement exercées 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 services 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 tout personnel, en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétences doit être leu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de définir un projet

professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document restera la propriété du salarié qui peut librement décider de le remettre ou non à l'employeur.

L'employeur doit immédiatement acheminer le comité social et économique lorsqu'il existe, sur la réalisation des besoins de compétences dont il a connaissance, par catégorie professionnelle et par sexe selon les catégories 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 donneurs d'emploi à l'information et l'orientation professionnelle, un dispositif de conseil en évolution professionnelle a été mis en place selon les modalités définies par la loi. Constitué en 3 temps, ce conseil est une activité 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 motiver l'acquisition des salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel dans le cadre de leur contrat professionnel (CPF).

Les salariés s'interrogent sur leur possibilité ? au-delà des réponses apportées par les services ressources humaines ? 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 donneur d'emploi avec la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), que le salarié recruté avec les contrats en alternance ou en tant que salarié déjà en poste pour se professionnaliser, se former ou évoluer dans l'emploi par la validation des acquis et de l'expérience (VAE) et par les périodes de formation en entreprise 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 métiers génériques comprennent que le socle des connaissances et des compétences a été défini par décret et prévoit les compétences suivantes :

- ? la maîtrise de la langue française ;
- ? l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- ? l'utilisation des techniques usuelles 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 projet individuel ;
- ? la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- ? la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et des règles de conduite élémentaires.

Le socle commun de connaissances et de compétences est accessible au titre du contrat professionnel de formation ou en cas de l'insertion.

Il est toutefois prévu que les branches professionnelles puissent de la possibilité de préciser eu égard aux besoins du secteur d'activité, des savoirs à acquérir au regard du socle commun. Les branches professionnelles peuvent demander que la CPENFP étudie l'opportunité d'élaborer une formation propre au secteur d'activité permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences. Le législateur insère dans le cadre du travail une donnée des

importantes, renaître du cadre de l'éducation, la nécessité de permettre à tout salarié d'acquérir les connaissances et compétences pour pouvoir exercer son entrée dans le cadre d'un parcours professionnalisant.

Les salariés éligibles à l'OPCO à solliciter l'acquisition des compétences ou tout autre formation ou action spécialisée, pour bénéficier d'accompagnements dans le déploiement de formations continues.

Article 5.2 - Alternance *En vigueur étendu en date du 14 sept. 2021*

Les salariés rattachés aux entreprises pour l'acquisition de leur formation professionnelle à 5 % des effectifs totaux pour les entreprises qui y sont soumises.

5.2.1. Apprentissage

L'apprentissage conduit aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant suivi 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 variant 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 dehors de la formation d'apprenti ou de la formation 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 salariés rattachés aux entreprises qu'elles ont la possibilité si elles le souhaitent de verser les salaires des apprentis.

L'apprentissage représente un enjeu éducatif dans la création de emplois de compétences, notamment dans les métiers en tension.

Les statistiques prévoient que des données chiffrées soient transmises aux partenaires sociaux et à l'observatoire professionnel du commerce par les entreprises qui s'engageront sur ce point, afin de permettre une meilleure pilotage de branche, axée sur des données quantifiables. Les partenaires prévoient que la transmission de ces informations est effectuée via les données et enquêtes de l'observatoire professionnel du commerce ou en cas de données en cas de partenariats pour les données relatives à la réussite aux examens.

Ces données chiffrées comprennent :

- ? le nombre de formés ;
- ? la durée des contrats ;
- ? la durée des formations ;
- ? le type de certification visé ;
- ? la réussite aux examens.

Dans le cadre des contrats d'apprentissage, l'employeur a l'obligation de désigner un « maître d'apprentissage », qui est déterminé par les partenaires de la formation de l'apprenti. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences requises à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le réseau de formation d'apprentis. Les partenaires conviennent de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atout pour l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, diffuse la culture de l'alternance dans l'entreprise, et fidélise les salariés.

5.2.2. Le contrat de professionnalisation

Les salariés sont éligibles pour bénéficier d'une formation professionnelle

rserter le puls lgrae psolbsie puor pmeretrte aux eepentrsris de développer l'alternance en fincoon de lures benoiss réels de formation.

L'objectif du coarntt de professionnalisation, régi aux alcietrs L. 6325-1 et snivtaus du cdoe du tviaral en vueuigr actuellement, est de prertmtee à leurs bénéficiaires d'acquérir une qfotiialiaucn ou une coitreaffictn et de feoirvsr luer ineostirn ou réinsertion pnerofiosllsnee dnas le carde d'un cnoratt de travail.

Les ftmaroosins visées par le crnatot de piainnsotosealfsrion snot les siuetnavs :

- ? les diplômes ou titre ou cfiaatcriet psroiseenofnl icnirst au Répertoire ntioaial des cirofeantictis peeinsnlolorfses (RNCP) ;
- ? les ccttiefrs de qailtoicuifan pnscoefnlslsioere de la bcranhe du bcoirlgae ou le crficietait de qaiutacoilfin piefsrlnneloose iabechnrrnte ;
- ? les qaaocnilifitus recounens dnas les ctlnsisicfaioas de la coivnneton cltveloice nnailaote de branche.

Tout juneé âgé de 16 à 25 ans révolus (29 ans puor les dremnadeus d'emplois), anyat achevé sa foraiotmn initiale, puet la compléter par un crntoat de professionnalisation.

Le cnarott de poiiiasntsoflarneosn est également oevurt à des pbiucls prioritaires, bénéficiaires : (1)
? du RSA (revenu de solidarité active) ;
? de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ;
? de l'AAH (allocation aux adteuls handicapés) ;
? d'un ctornat uqinue d'insertion (CUI) ;
? et de l'API (allocation de pnaert isolé) dnas les DOM et à Saint-Barthélemy, SMrniattian et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le cntraot de pnasisosioerioftlann est un crntoat de tavairl en acntlaene cnolcu à durée déterminée ou indéterminée aevc une aiotcn de professionnalisation.

La durée mminlaie de l'action de pfolarsasnnieiosiotn est coipsmre ernte 6 et 12 mois.

Elle puet caedpnnet être allongée jusqu'à 36 mios puor les porensens légalement éligibles à un tel anlemgnloet en apipioaltcn des alictres L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

Par ailleurs, les pterarnieas sociaux, en aloitaipcpn de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, ceneoinnnvt d'allonger la durée de l'action de ptrslooieaniissanofn jusqu'à 24 mios lrsque la natrue de la qitituaioicn visée l'exige et ccei puor les ctcofnairietis stnaievs :

- ? les diplômes ou trites porsfleonisnes enregistrés dnas le répertoire nianotal des crteifaitcnos ponolrsefsneelis (RNCP) ;
- ? les cefttcraais de qaiatiifucoln pnlfnsseiloroee (CQP) de la brnhcae du biclgorae ou interbranche, dnas leluseq la bcranhe est pirtae pnatenre ;
- ? les qoaufciitantis renenucos dnas les cnasicsioliafts de la ctooenivnn cilclovete nnitloaae du bricolage.

La durée des anoctis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les ensnneetiems généraux, pflaosnniress et tloihnegcques en poroopritn de la durée ttoale du ctornat de paisnisaoesoiIntofrn (de 15 à 25 % d'un CDD, ou de l'action de ponasasifiortenislon d'un CDI) puet être portée en vtreu du présent avenant, en aialicpoptn des dnssotiiops de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, à 50 % puor les qfinoaailcuts ovanrut diort aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'OPCO pnerd en crgahe sur le fimnaecnnnet de l'alternance les conrtats de professionnalisation. Les srgeinaatis lnsieat la possibilité à la seotcn ptriarae pinloenersslofe de définir et de muoeldr ces pesirs en charge.

Les srnagaiteis replpanlet que les salariés tutaillries du ctnoart de pnoioiftnissaeolarns perçoivent, pednant la durée du crntoat à durée déterminée ou de l'action de petslaoofosrisininian du ctnoat à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure aux tuax réglementaires.

Les saaignniers stuoinahet svuire à l'occasion de la présentation du rroppat de bnhrcae les données chiffrées siueanvts craeonnnt le crnat de psaisiiootnoslfearnn :

- ? le nrmobe de formés ;

- ? la durée des crntoats ;
- ? la nurtae des faroimntos ;
- ? le tpye de ctcfaeoiiirtn visé ;
- ? l'obtention de la certification.

5.2.3. Tutorat

Les sienraatgis considèrent que le développement du tuoratt est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des ainocfs ctineuods dnas le cdrae des dspiosftiis de fomotiarn professionnelle.

Ils rpaplelent que le teteur est désigné par l'employeur, sur la bsae du volontariat, pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise, en ttneat ctpome de luer eplmoi et de luer neaviu de qualification, qui dnvroet être en adéquation aevc les ojebitcfs rteenus puor l'action de formation. Le tutuer diot jtsfeiuir d'une expérience psfsoleinlnree d'au mions 2 ans dnas une qoilaiaftuicn en rpaport aevc l'objectif de pireloonstsifnosain visé.

Les ensptreiers s'assurent que le teteur a un nvieau de caicilsiasfton supérieur au salarié en catornt de pionoiitfsaolsnaen ou en crntoat d'apprentissage et à tuot le mnios équivalent.

En outre, la faotiomrn du tueutr n'est légalement pas une obligation, mias les piraanenerts nradmonmceet aux esenrrteips de freomr les ttreuus volontaires, naemtnomt en s'inspirant de la foomirtan définie par les ptanereiras sauciox au niveau iesesrnoneftnrpoil et itscnrie à l'inventaire du RNCP.

Le teteur a puor msiison :

- ? d'accueillir, aider, imefonrr et aecacmpgnor le salarié dnas l'entreprise ;
- ? de creoutbnir à l'acquisition de connaissances, compétences et apdeituts pfeilloneseross ;
- ? vlelier au repesct de l'emploi du tepms du bénéficiaire ;
- ? de pepcitarir à l'évaluation des qitcniafualos aqieucss dnas le cadre du cnrtoat de pioifoasoilnstearnsn ;
- ? d'assurer la lasioin ernte l'organisme de faormoiten et le salarié de l'entreprise ;
- ? pireaiptrc à l'évaluation du siuvi de la formation.

Pour pterrmee ces mnoisiss tuot en canotunint à ercxer son emolpi dnas l'entreprise, le ttueur diot dsoiepsr du tmeps nécessaire au siuvi de l'alternant. À cet effet, les stieargnais cevniennnot de liemitr à duex le nmobre de jueens suviis et encadrés par tuteur, sur les différents dssitopfiis existants.

Les epenrteriss vnleioelrt à reconnaître la qualité de teteur lros des enreietnts d'évaluation, lorsqu'ils existent, et des ereinnetts professionnels. Eells tednoirnt cpmote de la qualité de tteur dnas les éventuels oeicbtjfs fixés au salarié, et du tmeps nécessité par l'exercice de la misiosn tutorale.

Les éventuels besinos en fartioomn liés à l'exercice de la mission tltrauoe snot abordés lros de l'entretien professionnel.

Les seanirgiats lessnait oruvtee la possibilité de création d'une équipe trtuaole au sien de l'entreprise puor pettmrree une dnimaqye et un ptarage d'expériences dnas l'entreprise atuoor de la gotisen du tutorat.

La foioctnn tutroale et la fomriotan du teteur snot psires en cghrae dnas la liitme des ponfdals fixés par le cdoe du travail. Les sraniatges lsesinat le sion à la sitoecn patririae pnirsnfleoeolse de la bcanhre de définir et de moeudlr ces mantonts et durées de psire en cghrae si nécessaire.

(1) Alinéas eclxus de l'extension en ce qu'ils ceneioenrvntnt aux dtsiionsipos de l'article L. 6325-1 du Cdoe du travail.
(Arrêté du 1er avirl 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 rinveosroen ou la pomritoon par alrnaectne a puor obejt de pertmtere au salarié de cahnger de métier ou de pisefsoorn ou de bénéficier d'une potorimon scilaoe ou peiesfnlnlorse par des aocnids de fmiorotan dnas les cnoditonis définies par la réglementation.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle accorde des emplacements généraux, professionnels et techniques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle dispose d'un savoir-faire 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 qualifications recherchées.

Les actions de formation sont peussent en charge au titre du financement 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 période de formation ou de la période par alternance. Il est déposé à un organisme agréé dans les conditions fixées par la réglementation.

Les actions de formation de recouvrement ou de promotion par apprentissage peuvent se dérouler en tout ou en partie en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié, soit de l'employeur après accord du salarié dans les limites telles que définies par la réglementation.

Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles doivent être au bénéfice 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.opcommerce.com/>.

Article 5.4 - Validation des acquis et de l'expérience (VAE) *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

Les salariés connaissent de l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience. La VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les conditions d'attribution sont celles définies par la loi.

Il en est de même pour les conditions et modalités de prise en charge du congé pour validation des acquis de l'expérience dans les limites de durée prévues par la réglementation, cette prise en charge prévoit l'accompagnement du salarié dans la préparation de son dossier de VAE et le passage devant le jury.

Dans ce cadre, les salariés ont accès à la CPNEFP 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 reconversion ou d'un retour par apprentissage 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 dernière ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du CSE que cette absence provient avant des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

La réglementation en vigueur permet la prise en charge par l'OPCO des frais liés à la participation des salariés aux jurys d'examen et ceux de la VAE lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Les dépenses couvertes sont les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles 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 assurées aux salariés sur le site de l'Opcommerce.

La participation aux jurys d'examen ou de VAE n'entraîne aucune déduction de la rémunération du salarié.

Article 6 - Financement de la formation *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

Selon le code du travail, tout employeur contribue au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions prévues par ce même code.

6.1. Contribution financière des entreprises

Selon la législation en vigueur, à la date de la signature de l'accord, les entreprises s'engagent à verser chaque année une contribution qui ne varie en fonction de leur effectif.

Les entreprises s'engagent à verser une enveloppe dédiée au plan de développement des compétences est mobilisable au niveau 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 restauration 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 intègrent l'OPCO à récupérer les fonds nécessaires auprès de l'Agence des compétences.

La SPP émet des recommandations auprès de l'OPCO pour l'ensemble des règles de prise en charge de l'alternance, des formations et des exercices de formation du tuteur.

Article 7 - Modalités conventionnelles de l'accord *En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020*

7.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les entreprises s'engagent à réviser le présent accord à la demande de l'un quelconque des partenaires ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venant à modifier les éléments substantiels.

Toutefois, une procédure de négociation au titre de la formation professionnelle sera proposée tous les 3 ans.

7.2. Notification et validité de l'accord

La partie la plus diligente des entreprises saignera de l'accord en notifiant le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations signataires 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.

7.3. Date d'application et suivi 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 signataires confirment à la CNFPEP le suivi de l'accord et de son application.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

7.4. Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé

par la ptaire la puls dltiignee auprès de la diricoten générale du travail, et au secrétariat-greffe du cesionl de prud'hommes de Paris. Les ptaries sneagraiits cnienonvnet de procéder à la denadme d'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Les paieetrans siuoacx de la brhnace du bgoailrce cvnonnneet de l'importance de la famroiott plolenisrsfeone cituonne qui pmeert :
? aux ersritenpes de rceornefr luer compétitivité et luer capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de lrues métiers dnas un eovimennnnret économique cghnaanet ;
? aux salariés et aux durenmeads d'emploi, d'améliorer et d'adapter luers cnnasacisones et compétences, de reocrfenr lrues qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers ;
? le maintien, le développement des compétences des salariés puor arsuesr luer capacité à oepecur un epomli sur le marché du travail.

La ftoetraion psoseoenilnrflr diot ptmetrere de répondre aux eejunx stratégiques de l'entreprise. Puor cela, les plans de développement des compétences deovint pdnrree en ctpmoe les beinoss en compétences des salariés rqiuis par les oritoaetnins stratégiques présentées par l'entreprise. À cttee fin, il est rappelé l'importance de :
? la ctnuoatoisln du CSE sur les oarontnteis stratégiques de l'entreprise ;
? et la tuene des eretetrnins psneoislorenfs des salariés qui pteemtrnt l'expression de ces bnoseis en compétences.

Dans le poeolnmrgent de l'évolution de la réglementation en matière de fotaoimrn professionnelle, les peantrireas saocux nttohauet que la bhcnare du broilcgaie pitipacre à l'objectif naatonil de qitcailiuoafn des duamnerdes d'emploi. Les penireraats siuoacx eceefftunt un sivui régulier de la poessgoirrn pefirlossenole des salariés et des drauedenms d'emploi, en trmees de qualification, de promotion.

Les siaritanges raenllppet aisni luer ahnematectt à l'objectif de qftciiaaluon mentionné dnas le cdoe du trivaal qui prévoit que :

« Tuot taveuirllar engagé dnas la vie ativce ou toute pernosne qui s'y eaggne a diort à la qaciflitouain pollsifnnsreeoe et diot puiovor suivre, à son initiative, une foiotamrn lui permettant, qeul que siot son statut, de psresogr au cuors de sa vie pslisleroofnene d'au monis un nieavu en acquérant une qciaaotufalin cnnoedroarspt

aux boensis de l'économie prévisibles à crout ou myoen tmree :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire notanail des cfniitterocias plninfoeorsseels prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;
2° Siot rueconne dnas les coaissaftniclis d'une cteinovonn clloietvce nilantaoe de brcnahe ;
3° Siot ovanrut droit à un criiacetftt de qaoicliauftin psronilsnefele de bhanrce ou interbranche. »

Les prtneraais siaucox steanhuiot asusi reelpapr que tuos les salariés à tpmes pretail diovent bénéficier du même accès à la foiaortmn pennesofollsire cintnuoe que les salariés à tpems complet. De manière générale, les seiaagtins prônent un égal accès à la foromaitn par la possibilité puor le salarié de demander, à tuot moment, à sivure une formation.

Un emaxen srea fiat au nvieau de la bancrhe des salariés trlnvlaiaat hnbmluitealeet le dimanche.

La fimooartn ponleefosrnsliie ruerpoge l'ensemble des acontis peemtntrat l'acquisition de compétences sleon les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement, et l'intérêt des etfefs de la farotmion plnrfoseiesnole s'observent par un egemgnneat réciproque des salariés et des employeurs. Le législateur a cstnourit différentes modalités d'accès à la fimootran :
? le paln de développement des compétences reflète l'initiative de l'employeur ;
? le compte prenosenl de forioamtn (CPF) s'inscrit dnas une démarche en lein aevc l'entreprise s'il s'effectue sur le tepms de travail, ou dnas une luogqie pnrenlseloe s'il se réalise en doehrs du tepms de travail.

L'implication de tuos les artuecs de la fiatmoorn grntaait la pogsorsien professionnelle.

En outre, les srtienaais shuienaott fosraevir l'acquisition d'une qcuoiftalian tuot au lnog de la vie pnsnsrileolfoee noantmmet grâce, au cnatort de professionnalisation, au carontt d'apprentissage ou enroce à la vtlaiiodan des aicqus de l'expérience (VAE).

Le présent accord, dnnot le camhp d'application est le même que cueli de la ceiovontnn ctclvioele se siutbutse aux aodcrs et aaenvtns indiqués ci-après et dénoncés par lettre datée du 10 décembre 2020 adressée par la FMB à l'ensemble des otarnsgioinas représentatives dnas la bhcanre :
? aroccd du 28 décembre 1994 ;
? aroccd du 15 décembre 1998 ;
? acorcd du 2 décembre 2004 ;
? aaetvnns du 26 jievannr 2006 ;
? aroccd du 8 smbtepre 2017.

Article 2 - Modification de l'article 4 « Prise en charge des frais »
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

I. ? L'article d est modifié comme siut :
« Fairs de rpaes : le romeueersbmnt est pirs en chgrae aux frias réels, dnas la lmtiie de cniq fios et dmeie (5,5) la vauler du minumim gtanari en vigueur. »

II. ? L'article e est modifié comme siut :
« Frais d'hébergement : s'ils s'avèrent nécessaires et justifiés, nnaoetmt si l'hébergement est prévu ernte 2 réunions priaaetirs de brnahce qui se succèdent l'après-midi de la nuitée et le lnaemiedn maitn (y cimrpos les réunions préparatoires) et/ ou si l'horaire de la réunion iulqmpie un départ du tarin ou de l'avion avant 6 hueres du mtain le juor de la réunion.

Its snot pirs en cagrhe aux fiars réels, dnas la ltimie de trente-et-une (31) fios la vaeulr du mniium graanti en vguieur (petit-déjeuner compris). Les hébergements de tpye Arbinb ou lcooitn à la nuitée snot pirs en cagrhe dnas les mêmes lieimts que l'hôtel.

Article 3 - Application, durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent aeannvt ertne en atapiliocpn dès sa signature.

Il est cclnou puor une durée indéterminée.

Avenant n 3 du 6 octobre 2020 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CGT CSD ; CDFT services,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent aannevt a puor oebjt d'actualiser les modalités de praipiitacton des représentants des oiatsngaonirs sylcindeas représentatives aux réunions pitaiaers de branche.

Le cahmp d'application du présent accrod est cueli de la covtoneinn cclvloete nnoataile du bilcgorae défini à l'article 1er de ladite convention.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage. (1)

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.3.1 de la convention collective du bricolage.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2020

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective » les conventions et

Dénonciation par lettre du 15 décembre 2020 de la FMB d'accords et d'avenants

En vigueur en date du 27 mars 2021

Paris, le 15 décembre 2020.

Fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) dénonce les accords et avenants suivants relatifs à la professionnelle, à la CPNEFP, à la SPP, et au CQP :
? l'accord sur la mise en place de l'emploi et de la formation professionnelle conclue le 9 mai 1995 ;
? l'accord sur la sécurité sociale professionnelle conclu le 2 juillet 2012 ;
? l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle ;
? l'accord du 15 décembre 1998 portant reconnaissance des compétences de qualification professionnelle ;
? l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la

Accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CFDT services,

Article - Préambule

Aanvnt conclu pour la durée de l'état d'urgence sanitaire, avec une durée déterminée maximale de 1 an, prolongé jusqu'au 30 septembre 2021.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Avenant n° 1 du 1er juillet 2021 à l'accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance

Avenant n° 1 du 14 septembre 2021 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle

accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dans un sur support électronique. Les parties s'engagent à convenir de l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CCPNI bricolage, C/ O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : ccpni @ fmbbricolage.org). (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

l'impression des documents en date de la vie dans le secteur du bricolage m'indiquait l'accord pour l'année du 28 décembre 1994 ;
? les avenants du 26 janvier 2006 portant modification de l'avenant du 2 décembre 2004 à l'accord pour l'année du 28 décembre 1994 ;
? l'accord du 8 septembre 2017 relatif à la formation professionnelle.

La présente dénonciation qui fait débuter le préavis de 3 mois est opérée en considération de la signature de 3 accords collectifs, signés le 6 octobre 2020 portant sur les mêmes thèmes. Cette dénonciation était d'ailleurs prévue au préambule de ces précédents accords.

La dénonciation a été communiquée à l'ensemble des organisations représentatives de la branche, par courriers du 10 décembre 2020, réceptionnés entre le 11 et le 14 décembre 2020 (cf. sacs des courriers et des accusés de dépôt, de réception et de suivi).

Nous vous remercions de bien vouloir nous faire parvenir, par retour, le récépissé de dépôt. La présente est par ailleurs communiquée au conseil de prud'hommes de Paris.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Responsable des affaires juridiques et sociales.

Afin de maintenir un dialogue social en période de confinement ou lorsque les conditions sanitaires entravent la liberté de circulation et la possibilité de se réunir physiquement dans des conditions optimales, les partenaires sociaux de la branche du bricolage 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 d'urgence de sortie de crise prévu par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 ou de confinement selon les dispositions qui suivent.

Les parties s'engagent à le caractère très dérogatoire des dispositions du présent accord qui n'a pas vocation à s'appliquer de manière pérenne, mais bien à régler des situations très exceptionnelles lorsqu'elles sont réellement nécessaires au vu de la situation.

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT Services,

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2021

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et a pour objet de compléter et de préciser l'accord initial afin d'en faciliter la lecture, notamment située à certaines réserves de son arrêté d'extension du 2 avril 2021, publié au Journal officiel du 13 avril 2021.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Article 2 - Modification de l'article 5.2.2 « Contrat de professionnalisation »

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2021

L'article 5.2.2 de l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle est remplacé par les dispositions ci-après et désormais rédigé comme suit :

« 5.2.2. ? Le contrat de professionnalisation

Les salariés sont encouragés à poursuivre une formation et à suivre le cursus scolaire pour permettre aux entreprises de développer l'alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

L'objectif du contrat de professionnalisation, régi aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail en vigueur actuellement, est de permettre à leurs bénéficiaires d'acquiescer 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 titres ou certifications professionnelles inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? les certifications de qualification professionnelle de la branche du bricolage ou le certificat de qualification professionnelle interbranches ;
- ? les qualifications reconnues dans les certifications de la coentreprise de branche.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans révolus (29 ans pour les diminueurs d'emplois), 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 alternance conclu 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 personnes légalement éligibles à un tel aménagement en application des articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 6325-12 du code du travail, peuvent convenir d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois lorsque la durée de la qualification visée l'exige et ceci pour les entreprises suivantes :

- ? les diplômes ou titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? les certifications de qualification professionnelle (CQP) de la branche du bricolage ou interbranche, dans lesquelles la branche est présente ;

Avenant n° 1 du 14 septembre 2021 à

? les qualifications reconnues dans les certifications de la coentreprise de branche.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques en proportion de la durée totale du contrat de professionnalisation (de 15 à 25 % d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation d'un CDI) peut être portée en vertu du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail, à 50 % pour les formations continues devant aux possibilités d'allongement jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'OPCO prend en charge sur le financement de l'alternance les cotisations de professionnalisation. Les entreprises laissent la possibilité à la personne employée de définir et de mélanger ces parts en charge.

Les salariés reçoivent 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 signataires s'engagent à servir à l'occasion de la présentation du rapport de bilan les données chiffrées suivantes : carneront le contrat de professionnalisation :

- ? le nombre de formés ;
- ? la durée des contrats ;
- ? la durée des formations ;
- ? le type de certification visé ;
- ? l'obtention de la certification. »

(1) Alinéas exclus de l'extension en ce qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 3 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'article 5.2.2 de l'accord de branche du 6 octobre 2020. Les parties doivent de cet accord de branche demeurer inchangées.

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 l'autorité de 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 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 l'employeur des organisations professionnelles et être déposé en deux exemplaires dans un support électronique. (1)

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CCPNI bricolage, C/ O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : ccppni@fmbbricolage.org).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la

mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du droit de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) et a pour objet de compléter et de préciser l'accord initial afin d'en faciliter la lecture, notamment 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 boulangère 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 droit de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) est remplacé par les dispositions ci-après et désormais rédigé comme suit :

« 2.2. ? Durée »

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée des actions de reconversion ou de promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties prenantes conviennent de la possibilité de porter cette durée jusqu'à 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté minimale de 6 mois dans l'entreprise, lorsque la durée de la qualification visée l'exige et ceci pour les certifications suivantes :
? les diplômes ou titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? les certifications de qualification professionnelle (CQP) de la branche du boulanger ou interbranche, dans laquelle la branche est prise en compte et enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pour les publics particuliers définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail par la loi, la durée de l'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être allongée jusqu'à 36 mois.

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Agent logistique	CQPI	Agent logistique	34989	3

Cette caractéristique d'agent logistique permet d'éviter l'obsolescence des compétences des salariés :

? dans le domaine de l'optimisation de la chaîne logistique, un des axes majeurs 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, donne une visibilité de métiers ayant été présentés en annexe 2 de l'accord relatif à la mise en œuvre du droit de reconversion

Certification actuelle					Remplacée par la certification suivante				
Métier	Sanction	Libellé	RNCP	Niv.	Métier	Sanction	Libellé	RNCP	Niv.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les engagements généraux, professionnels et éducatifs en proportion de la durée totale de l'action de reconversion ou de promotion par alternance (de 15 à 25 %) peut être portée en vertu du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail, à 50 % pour les qualifications ouvrant 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 droit de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) est remplacé par les dispositions ci-après et désormais rédigé comme suit :

« Les parties au présent accord ont mandaté la CENFP de la branche pour établir une liste de certifications professionnelles qui figure en annexe du présent accord, ainsi que la justification de ces choix au regard des critères légaux de l'activité et de durée d'obsolescence des compétences.

Elles donnent mandat à la CFPNEP de la branche pour réexaminer au moins une fois par an la liste figurant en annexe et proposer à la CPPNI la signature d'un avenant au présent accord ou d'un nouvel 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 droit de reconversion ou de promotion par l'alternance ? Pro-A ?.

Les certifications professionnelles faisaient 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 durée maximale de l'activité et de durée 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 parties prévoient que toute nouvelle certification professionnelle enregistrée au RNCP qui se substitue à une certification mentionnée à la présente liste, sera prise en compte dans la liste sous son nouveau numéro de fiche RNCP et sous sa nouvelle appellation. »

Article 4 - Modification de l'annexe 1 « Liste des certifications éligibles à la "ProA" »

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

I. ? À l'annexe 1, il est rajouté la certification suivante, à la dernière ligne du premier tableau pour le métier d'agent logistique

ou de promotion par l'alternance (Pro-A) du 6 octobre 2020.

II. ? À l'annexe 1, certaines certifications figurant dans l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du droit de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ont été supprimées et ont changé de numéro de fiche RNCP. Les certifications figurant ci-dessous sont ainsi actualisées selon les modifications du RNCP et sont remplacées par de nouvelles certifications selon les modalités suivantes :

Responsable QSE (qualité, sécurité environnement)	Titre	Responsable qualité sécurité environnement	16325	6	Responsable QSE (qualité, sécurité environnement)	Titre	Responsable qualité sécurité environnement	35433	6
Vendeur en magasin	Titre	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	28662	5	Vendeur en magasin	Titre	Gestionnaire Asst d'administration des Ventes	35663	5
Manager/Responsable de magasin	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6	Manager/Responsable de magasin	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	6
Employé de commerce	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	684	3	Employé de commerce	CAP	CAP ? Équipier polyvalent du commerce	34947	3
Employé de commerce	Titre	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	28736	3	Employé de commerce	Titre	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3
Visual merchandiser	Titre	Visual merchandiser	23651	5	Visual merchandiser	Titre	Visual merchandiser	35088	6
Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visuel Merchandiser	23970	6	Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visuel 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 plien doit les articles 2.2, 3 et annexe 1 de l'accord de branche du 6 octobre 2020.

Les auteurs des présentes de cet accord de branche d'industrie du bricolage.

Il prendra effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 6 octobre 2020, qu'il vise à compléter, le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Chaque partie légalement habilitée à signer la procédure de révision et initialement une demande devra l'accompagner d'un

Accord du 15 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord s'applique aux entreprises de bricolage dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1er de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2 - L'accès à l'emploi et le recrutement
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

2.1. Mixité et diversité des embauches

Les entreprises s'engagent à ce que les effectifs de la branche

peuvent sur les points à réviser. Les deux parties doivent s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2021

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective » (livre II de la partie II). C'est pour 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 dans un dossier électronique.

Les parties s'engagent à ce que l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CNCPI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cpnpi@fmbricolage.org).

assurant un équilibre entre la proportion de femmes et d'hommes ainsi qu'une diversité de profils.

Il est constaté qu'en 2020, la part des femmes dans les effectifs est de 43 % et souhaite pour cela augmenter la proportion de salariés femmes dans la branche et plus particulièrement augmenter le nombre de femmes dans les effectifs des entreprises d'encadrement, agiles de maîtrise et cadres.

Les parties s'engagent à ce que le recrutement doit se faire selon des critères non discriminatoires, dans le respect de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Afin d'assurer un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes et une diversité de profils, les entreprises appliquent des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience professionnelle, les qualifications et les compétences.

Ainsi :
? les offres d'emploi doivent être libellées de manière neutre et gérées de manière non discriminatoire qu'elles soient la suite du contrat de travail et l'emploi proposé. Annonces mentionnant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et pénalisant ne doivent figurer dans les offres diffusées ;
? les entreprises mettent en place dans la mesure du possible des équipes de recrutement mixtes ;
? au cours des entretiens de recrutement, les entreprises ne doivent pas interroger les candidats sur la composition de leur famille, sur leur orientation sexuelle et pour les femmes sur leur situation de maternité ;

? les srelaiatngs ivtiennent les enteirprses à ce que les salariés chargés du rneueucetré ainsi que les meaanrgs sneiot sensibilisés et formés à la mixité et à la non-discrimination.

Les saiaegrints cniveonnent que des ainotcs de cucmtimnooian et d'information cioeunntrt à miidefor les représentations clteevlcois et à accélérer l'évolution des mentalités et à luetttr ctrone les stéréotypes.

La brhncae rrecehecrha à développer une cntcaoumiomin auprès de penraatires etenerxs (éducation nationale, osnigemras de formation, Pôle emploi?) ianmfroft de la pputlioie d'égalité pironlloesnefse menée par les eisneeprtrs de la branche.

Cette cmainiootucmn arua puor but neamnomtt d'attirer des caenituards féminines sur les pestos occupés en majorité par les hemoms et des cndurateiads maeucnlis sur les peotss occupés en majorité par les femmes.

L'État a mis en place un doipsiitf d'aide au finnanemect d'actions en fuevar de la mixité des eompils qui s'appelle le « carontt puor la mixité des emopolis et l'égalité psosnoifelrenle ertne les fmees et les hoemms ». Il est oervut aux eetsrneips snas ctdooniin de siuel d'effectif, puor aeidr au fanmieecnnt d'un paln d'actions en fuvaer de l'égalité prlseonlfsione ou de muesres pmretantet d'améliorer la mixité des emplois. Ce crntoat vsie ainsi à fiseravor la dtoifsiivreiact des emlopis occupés par les fmees et luer pmotrioon dnas l'entreprise dnas l'objectif de réduire les inégalités poeefsoelnirnsls ertne les fmees et les hommes.

Ce cantrot peut, notamment, aider au fmnecinaet d'actions de ftooraimn et d'adaptation au pstoe de tvaialr dnas des métiers maiteoejnmarrit occupés par les hommes.

Les eirstepners pnvueet se rneesgnier sur cette adie auprès de luer ditcorien régionale de l'économie, de l'emploi, du tarvial et des solidarités (DREETS).

2.2.?Mixité et diversité des eheucambs en alternance

Les rmeettrncues en aanencrtle snot un lveier frot puor faire évoluer la sutrttue des eicfefts vres dnagaavte de mixité. En effet, ils puvneet déboucher sur un emopli dabrlue et cbitruneer à une répartition puls équilibrée des efciftes entre les fmees et les hommes.

Ainsi, les ereeipsnters perorotnt une attoinetn particulière temporairement, et jusqu'à ce que l'objectif d'équilibre siot atteint, aux cddauritneas féminines, dnas le cdare d'une étude des cntdueraiads à compétences égales, puor les crnoatts en anancerlte (contrats de psloisfntoeiornaain et cranotts en apprentissage) et s'efforceront de recformer la présence des feemms prami les alternants.

Article 3 - La promotion professionnelle et le déroulement de carrière

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

3.1.?L'accès des femems aux pesots à responsabilité

Les sitnagerais cesanottnt qu'entre 2011 et 2020, la prat des fmees pamri les aetgns de maîtrise est passée de 39 % à 42 % et de 30 % à 37 % pmrai les cadres.

Il est constaté une poisergrsorn des fmees dnas les pstoes à responsabilité et les saightaries saeuhtotnt cutnoienr à vior persgresor la prat des fmees sur des pestos d'encadrement.

Plusieurs lerveis puneevt être mis en pacle par les entreprises, aevc nantemmot le fiat de friae connaître en iternne les ptoess dpoiebslins et d'étudier systématiquement les cetuadadins ienertns sur les psotes ovruets au recrutement.

Par ailleurs, les etesnprers vneelilt à prdrnee en cptmoe les stuhoias d'évolution exprimés par luers salariés lros des eneniettrs plseornefisos et à psorpoer des évolutions et des mobilités inter-filières en adéquation.

3.2.?Les pasleeslres et les mobilités inter-filières

Les snaatiigers csettonnat que le riisque de « csmonnloeeint » au

sien d'une filière puet cntisetour un fiern à l'évolution psofnlieelnsoee des salariés.

Ils relèvent qu'en 2020 :

? 48 % des salariés feemms opcnnect des emiplos dnas la filière « cissae » cnote 5 % d'hommes ;
? 34 % des femems ocuncpet des eiolmps dnas la filière « vtnee » cotnre 59 % d'hommes ;
? 8 % des femems ocupcent des eomplis dnas la filière « lsqgitoiue » ctrone 31 % d'hommes.

La filière « ciasse » offre un nrbmoe de posets ptmreantet une évolution plfrnoeossinlee puls flbaie que celui des filières « vtene » et « ltoigqsue » notamment. Ainsi, les pgaesass du sceuetr « csasie » vres d'autres seeructs tles que les srectues « vtnee » ou « ltgsouiqie » poaireunrt fesiavor dvtnagaae l'accession des salariés femmes à des poests puls diversifiés luer peetamtrnt une évolution professionnelle.

Ainsi, aifn de faleitirc les évolutions professionnelles, les eesrenirtps fovensrait asni la mobilité inter-filières en communiquant, tuos les trimestres, par tuot meyon aibescsle aux salariés la lstie des poetss ovrtues au recrutement.

3.3.?Les erietntes professionnels

Les seriniagats rneplaelt que la msie en ?uvre des enirnetets pienelsornsofs et des bialns de compétences diot être de narute à prtemerte une évolution plesfoelrinnose fondée esivxueecnlt sur les compétences, et les atiutdpes pfrloeosnelnies des salariés, indépendamment de luer sxee et de luer temps de tavaril ou de tuot ature critère discriminant.

Article 4 - La formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les sriegatins connviennent que la foimarotn est un élément eteniessl de la cosnttcruoin des pacrorus pselnoofirness et d'égalité psnoelnierfosle ertne les feemms et les hmeos et s'engagent à pvmroiouor l'égalité d'accès à la fimotoran peroseflnnsiole ertne les fmees et les hommes.

Les epiierensts tndneet à créer par la foatiomrn les cinondiotis d'une outccioipan mxite de tuos les epomlis ertne les fmees et les hommes. La frotoiman est en effet un otuil suctibesple de faire évoluer les feemms vres des métiers occupés meiraoamenjrnt par des hmeos et inversement.

4.1.?Égalité d'accès enrte les hmeos et les fmees au paln de développement des compétences

Les sitienraags constatent, d'après les données 2020 du rproapt de branche, que les siegatrais du paln de développement des compétences confiés à l'OPCO snot à 62 % des hmemos et à 38 % des femmes.

Même si ces crifhefs ne reflètent pas l'entière sioiauttn des eniseperrts de la brnache étant donné que sueles les eenitserprs de mnios de 50 salariés vrseent luer paln de développement des compétences à l'Opcommerce, les srieagiatns seahontitit forviasser un meleulir accès des fmees aux foniromtas du paln de développement des compétences des entreprises.

4.2.?Accès facilité à la formation

Les pitaers ceiveonnnt de ronfeercr l'accès des femmes à la fiomoatr psolnsioerelfne en mttenat en ?uvre un cartein nrmobe de dtoisionpsis vsnait à leevr les éventuels frnies à la formation, ntmaemot celui du déplacement vres un centre de fitomorán éloigné du leiu de travail.

Ainsi les eitnrerspes peveunt par elpmxee développer de nvauoux medos d'apprentissage qui fintceiat le déploiement et l'accès à la foarmitn des salariés diupes luer leiu de taviarl ou luer domicile, tles que les ftonarimos en ligne, les arseateipngps hybrides, les curos d'enseignement diffusés sur itneernt (MOOC), les aoiipctnpls ifmtnieuorqas de juex à visée pédagogique, etc. Des ftoiranoms ceturos et maerulods peenuvt asusi être privilégiées puor fectaliir l'accès à la fmiraootn et répondre aux aenttets de ctraiens salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que puor les anoicts de fotmioarn se

déroulant en dehors des horaires de travail et du statut habituel du travail, les entreprises tiennent compte aux salariés la part proportionnelle des rémunérations en respectant un délai de prévenance d'au moins quatre semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié.

Il est aussi demandé aux entreprises de prendre en compte par avance les faris prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation (tels que les faris de restauration, hébergement, transport, etc.).

Article 5 - L'égalité salariale *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

5.1. Principe général d'égalité de rémunération

Les entreprises appliquent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une qualification professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses. » (art. L. 3221-4 du code du travail).

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme à ce principe légal et ne puisse donner en aucun cas origine de discrimination entre les femmes et les hommes.

5.2. Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorable que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. »

5.3. Réduction des écarts de rémunération

Dès lors qu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, sa réduction est une priorité.

Les entreprises de la branche doivent analyser leur situation en matière de pratiques de rémunération afin de déceler les éventuels écarts injustifiés entre femmes et hommes. Une fois cette analyse effectuée, les entreprises doivent prévoir un échéancier pour mettre en œuvre méthodologiquement les mesures de rattrapage de nature à assurer l'effectivité de l'égalité salariale.

Il y a lieu de rappeler que pour établir un diagnostic sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier l'index sur les écarts de rémunération.

Conformément à l'article D. 1142-4 du code du travail le niveau de résultat obtenu et les résultats obtenus pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 « sont publiés annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont

comparables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. À défaut, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. »

Dans le cadre de cette disposition, l'article L. 1142-9 du code du travail prévoit notamment que :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 peut également sur les mesures adéquates et pertinentes de certification et, le cas échéant, sur la programmation, l'alignement ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. »

Conformément à l'article D. 1142-6 du code du travail : « Les mesures de certification et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9, doivent être mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à soixante-quinze points. Elles sont publiées sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats mentionnés à l'article D. 1142-4, dès lors que l'accord ou la décision unilatérale est déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-4 du même code. Elles sont taboussées sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points. En outre, l'employeur les porte à la connaissance des salariés par tout moyen. »

Enfin, l'article L. 2242-8 du code du travail dispose notamment qu'une pénalité « peut être appliquée, dans des conditions déterminées par décret, en l'absence de publication des informations prévues à l'article L. 1142-8 ou en l'absence de mesures définies dans les conditions prévues à l'article L. 1142-9. »

Le ministère du travail a également mis en ligne sur son site internet plusieurs outils pour faciliter le calcul de l'index :
? un simulateur-calculateur de l'index, index-egapro.travail.gouv.fr. Il existe un outil pour les entreprises de 50 à 250 salariés et un autre pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
? des guides d'une demi-journée ou des ateliers en ligne pour les entreprises de 50 à 250 salariés, accessibles via le site du ministère du travail ;
? des référents égalité salariale femmes-hommes (agents de terrain des DRETS).

Chaque DRETS doit désigner un ou plusieurs référents chargés d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés, à leur demande, pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, pour aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction. Le ministère du travail publie sur son site la liste des référents.

Article 6 - L'articulation et la conciliation des temps de vie *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Les parties seules ou conjointement visent à établir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés dans les entreprises.

6.1. Mesures en faveur de la parentalité

La FMB réalisera un guide de la parentalité, avec des fiches informatives et des réponses aux questions fréquemment posées par les salariés auxquelles les entreprises doivent répondre. Elle présentera un projet de guide à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche avant son adoption.

Il est rappelé que les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ne peuvent constituer en aucun cas un frein à l'évolution professionnelle.

a) Promotion des congés de parentalité

de référence avec l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Elles peevnut mtetre en palce le télétravail seoln toirs possibilités :

- ? un smpile arccod ertne l'employeur et le salarié, par tuot myoen (accord oral, courriel, croiurer ?) ;
- ? un accrod cloictef ;
- ? une crahte élaborée par l'employeur, après aivs du comité scioal et économique.

Les TPE-PME peuvent notamment se faire aider dans cette démarche de mise en place par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

Article 7 - La lutte contre les harcèlements sexuel et moral, les agissements sexistes et la violence sexuelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

La prévention et la lutte contre les agissements sexistes et les harcèlements sexuels au travail dans l'entreprise sont prioritaires et concernent aussi bien les hommes que les femmes qui peuvent en être victimes ou auteurs.

7.1. ? Ltute cotnre le harcèlement moral

Les saaritenigs siuoahtent titaerr du harcèlement maorl dnas le présent acord car cette notoin est très vinsoie de cllee de driamionsttiin et il puet être, enrte autres, la msntaiftaoien de discriminations, fondée naommtent sur le sxee et être lié à des asintmesges sexistes.

Le code du travail prévoit en son article L. 1152-1 qu'aucun salarié ne doit subir « les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

La poicteotr des viticmes de fiat de harcèlement mroal en etsnpierre rspee sur un mécanisme en duex tmeps :

- ? il est d'abord demandé aux enristetes d'empêcher que ne se développent des siuittoas et des asietnesms de harcèlement moral, par la prévention et la psrie en cpmtoe de ce ruqsie ;
- ? et, dnas un socend temps, d'organiser une réaction immédiate et appropriée de l'entreprise, qui diot nmmtmaeot dnteieilgr une enquête après la dénonciation de fitas de harcèlement par un salarié.

Le législateur a également mis en place, en cas de harcèlement moral, un mécanisme de médiation visant à éviter le passage à la phase contentieuse. La médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral, ou bien par l'auteur présumé de ce harcèlement. La médiation n'est possible que si toutes les parties à la médiation sont d'accord pour y participer.

Le règlement intérieur doit prévoir les dispositions prévues par le code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel, et aux agissements sexistes.

L'employeur doit également informer par tout moyen les salariés, les stagiaires et les personnes en formation, du contenu de l'article 222-33-2 du code pénal qui sanctionne le harcèlement moral.

7.2. ? Lutte crtnoe le harcèlement sexuel, les aestmisnges ssitxees et la vcnlieoe sexuelle

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique relatif au harcèlement sexuel et les assises des entreprises au travail et implique tous les acteurs de l'entreprise dans leur prévention.

Les entreprises doivent aussi prendre en compte la prévention et la lutte contre ces aménagements lorsqu'ils émanent de clients et non moins dans l'entreprise.

La dtoirecin générale du tviaraal a réalisé un gdiue intitulé « Harcèlement seuexl et atmienngess sixesets au tivaarl : prévenir, agir, snicntoenar ». Il est téléchargeable sur le stie du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexuels et les faits de harcèlement sexuel au travail, la loi oblige à désigner un à deux référents par entreprise :

- ? un référent, élu du personnel, est désigné dans les comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises ;
- ? les entreprises de 250 salariés ou plus doivent en plus nommer un référent sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des signalements de harcèlement sexuel.

Les esierternps cnrueoimnmquot auutor de l'existence de ces référents, nmtoemnat en ahaciffnt lerus coordonnées aifn qu'ils pesnslt être contactés par les vticeims et témoins de fatis seblptsiceus d'être qualifiés d'harcèlement seeuxl et/ ou anmtgsseies sexistes.

Il est rappelé que les épistémologues doivent aussi comprendre :

- ? les coordonnées de la médecine du travail, de l'inspection du travail, du défenseur des droits ;
- ? les dispositions de l'article 222-33 du code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues) ;
- ? ainsi que les aspects civils et pénaux relatifs en matière de harcèlement sexuel.

Les eieernpsts devoit en outre mtrtee à juor le velot RPS (risques psycho-sociaux) du DEUR (document uquine d'évaluation des risques) aevc un fuocs sur le harcèlement sexeul et les aimegsstns sexistes.

Article 8 - Sensibilisation autour de la lutte contre les violences
conjugales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les vceoeins verbales, physiques, psychologiques, selleexus
cemismos sur une fmmee ou sur un homme, par un conjoint,
ccnoiubn ou pnariatree lié par le Pcas ou un aniecn conjoint,
cnoicbun ou pranrtieae pacsé snot ieteirndts et pnives par la loi.

D'après l'enquête Cdrae de vie et sécurité du ministère de l'Intérieur, en moyenne annuelle sur la période 2011 à 2018, 295 000 personnes âgées de 18 à 75 ans vivent en ménage ordinaire se sont déclarées victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint. Parmi celles-ci on dénombre 72 % de femmes (soit 213 000) et 28 % d'hommes.

Ces vloneceis cajlogneus snot peu fréquemment siuives de plaintes, en purlcieiatr lorsqu'il s'agit d'agressions à caractère sexuel.

En 2019, au niveau France entière (y compris les collectivités d'outre-mer), les foers de sécurité ont enregistré un peu plus de 142 000 vicems de veoneils cosmeis par luer prarteiane (soit une hasuse de 16 % sur un an), dnot près de 126 000 femmes. Il s'agit majoritairement, cmome en 2018, de vlioenecs voeiotlnras aaynt entraîné ou non une incapacité ttolae de travail.

Ces veecocils ont des répercussions iarpomtets sur la santé phlouqcoisge des veimtics et entraînent des pirtbrtaoneus dnas luer vie quotidienne, psernlnoee et professionnelle.

Les steragnaiis esietnmt que les epsrtiernes de la banhrce
 devoit prendre prat à la ltute ctnore ces vceinloes dnnt les
 fmeems snot mameioerajtrint les vtmiices en inorfamnt et en
 siienblanisst les salariés aux différents dsposfiit d'écoute et
 d'accompagnement mis en pacle par le Gouvernement.

Il s'agit de deux numéros d'écoute gratuits :
 ? le 3919, Violette Femmes Info : numéro national de référence
 d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes
 victimes de violences (toutes les violences, violences conjugales,
 violences sexuelles, agressions forcées, maltraitances sexuelles
 féminines, violences au travail), de leur accompagnement et des
 professionnels concernés. Anonyme, accessible, gratuit depuis un
 poste fixe ou mobile en métropole, comme dans les
 départements d'outre-mer, ce numéro national garantit une
 écoute, une information, et, en fonction des demandes, une
 orientation adaptée vers les dispositifs locaux
 d'accompagnement et de prise en charge ;
 ? le 116 006 Vieillesse : géré par France Vieillesse et ses
 associations. Numéro gratuit ouvert 7 jours sur 7, 365 jours par
 an. Il permet à toute personne qui s'estime victime d'une

icnrotafn (atteintes aux biens, aux personnes, aednctcis de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une ctsaaphroe naeulrte d'être aidée par un professionnel, en tpmes réel dnas le reescpt de son anonyamat.

Les etreseprnis de la bhnrcæ s'engagent à cioqemumunr sur l'existence de ces numéros d'écoute par tuot myeon (affichage, intranet, plaquettes, etc.).

Article 9 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

En apiatpoclin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sriingetaas cennvonneit que l'objet du présent arcocd ne jtsfiuie pas de prévoir de sulnotatpiis spécifiques aux eireertpnss de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Cet arccod frea l'objet d'un sivui aunenl par la CPNPI sur sa msie en ?uvre effective, nmemanott par l'examen des iatuidrcnes sexués définis par les paareerntis siouacx dnas le cdare du rproat de branche, établi par l'observatoire des métiers de la bnahrce hébergé au sien de l'Opcommerce, et présentés dnas un rrpoot spécifique de siauiotn comparée.

Article 11 - Les modalités conventionnelles de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

11.1. ?Durée de l'accord, dtae d'application et révision

Le présent aneavt est cloncu puor une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les ciitoodnns définies par la loi, il pnerd effet au preemir juor du mios qui siut la pcibauitlon de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Chaque pratie légalement habilitée à egngaer la procédure de révision et itonduisnart une ddneame drvea l'accompagner d'un pjerot sur les ptonis à réviser. Les dnosiscsius dnrvoet s'engager dnas les 30 jorus svnuait la dtae de la dmdeane de révision.

11.2. ?Notification, dépôt et dndeame d'extension

La ptrae la puls dteligine des otariiongsnas sanagertiis de l'accord nftioie le tetxe à l'ensemble des oosgaiinnarts représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent annveat srea déposé après l'observation du délai d'opposition, à la dcteoriin générale du triaavl en un expemarle ogairnil signé des parties, et en un eiempalxre sur sppruot électronique. Un ealpxreime srea également communiqué au geffre du csieonl de prud'hommes de Paris.

Les paertis sntiirgeaas snot cnneuvos de damneder snas délai l'extension du présent accord, la fédération des magsnais de bciraogle et de l'aménagement de la msoian (FMB) étant chargée des formalités à acpcmoir à ctete fin.

Article - Préambule

Avenant n 2 du 14 juin 2022 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance Pro-A

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

L'égalité pllonsrseiosefne etrne les fmeems et les hommes, la ltue cnorte les discriminations, la ltute cotnre touets les fmroes de harcèlement (sexuel, moral), les anteesismgs sxtieses et les venocleis selulxees cnusoentit un eejnu majuer puor les entreprises. Eells ont cicesnone que la diversité des polrfis de lrues salariés et la rescsihe de lures différents proacrus ceruinbtot à luer développement et snot vetecurs de progrès.

Un perimer arcocd de brhacne rliatef à l'égalité peenrnloflissoe enrte les hoemms et les fmeems a été signé le 12 mai 2011 et a pirem de pesor les jalnos d'une dyumaqnie de bhracne sur ce sujet.

Le présent acorcd s'inscrit dnas le crdae de l'article L. 2241-1 du cdoe du tavail qui dsoipse que les onrgtiaaoins liés par une cooinvtenn clcvoiltee de banhre se réunissent au mnios une fios tuos les quatre ans puor négocier sur les meuress tdnneat à ausesrr l'égalité perslniofnoslee etrne les fmemes et les hmmoes et sur les meeurss de rtarapatge tdenant à remédier aux inégalités constatées asni que sur la msie à dsiipoioitsn d'outils aux eretprnesis puor prévenir et aigr cotnre le harcèlement sxueel et les atnsgmsiees sexistes.

Les piatres sgaetniais ont examiné les données isuess du ropart de bhnrcæ 2020 asni que l'évolution de ces cfheirfs deuips la sagirtue du preemir aocrcd de 2011.

Elles ont constaté qu'en 2020, 43 % des salariés de la branhce du bilorcage étaient des femmes, aevc la répartition sntuivae :
? 11 % de cadres, dnot 37 % snot des fmeems ;
? 13 % d'agents de maîtrise, dnot 42 % snot des feemms ;
? 76 % d'employés, dnot 43 % snot des femmes.

Ainsi, en 2020, la répartition des salariés ernte les femems et les hommes, selon les catégories professionnelles, est la svuante :
? pmari les fmeems : 77 % snot des employées, 13 % snot des aengts de maîtrise et 10 % snot des crades ;
? prmai les hoemms : 75 % snot des employés, 13 % snot des agtens de maîtrise et 12 % snot des cadres.

La bcrachne compte 13 % de salariés à tmeps partiel, aevc 22 % des fmemes qui tvaalrnllet à tpems partiel, cotnre 7 % des hommes.

Un écart de sreialas de ? 5,9 % est constaté puor les feemms de la catégorie agnet de maîtrise et de ? 14,1 % puor les crades en 2019 alros qu'il y a une égalité saraalie etrne les feemms et les hmomes puor la catégorie employé.

Forts de ces constats, les saenigritas du présent arcocd ont souhaité suteicr une pirse de cnneicocse des enpsretiers sur ces problématiques liées au rpceest du pnpicre d'égalité peroeloinnsflse entre les femems et les hmmoes et à la ltue crtnoe les discriminations.

Il a été décidé de rteeinr les dmnaeois d'actions sivaunts puor leeuqsls des progrès ou des évolutions pvtiiseos snot rieuqs :
? l'accès à l'emploi et le rretnuemcet ;
? la priootomn psoifeoenllrse et le déroulement de carrière ;
? la famootrin ;
? l'égalité salaarlie ;
? l'articulation et la clnoioitican des tmeps de vie ;
? la lutte cotnre les harcèlements sexeul et moral, les asnegeitmss sxselets et la volecnie sueextle ;
? la soelnistbiiasn autuor de la lutte ctnroe les vienceols conjugales.

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CGT CSD ; CGT FCS,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent acorcd est un aaenvnt de révision à l'accord de

borné du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconnaissance ou de portabilité par l'alternance (Pro-A) et à son annexe n° 1 du 14 septembre 2021 ayant pour objet de modifier et de compléter la liste des certifications éligibles.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du commerce défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Modification de l'annexe 1 « Liste des certifications éligibles à la Pro-A »

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

I. ? À l'annexe 1, certaines certifications figurant dans l'accord du 6 octobre 2020 et dans son annexe du 14 septembre 2021 sont devenues inactives et ont, soit changé de numéro de fiche RNCP, soit n'ont pas été remplacées.

a) Les certifications figurant ci-dessous sont ainsi actualisées selon les modifications et les reclassifications indiquées au RNCP et sont remplacées par de nouvelles certifications selon les modalités suivantes :

Métiers	Certifications actuelles					Remplacées par les certifications suivantes			
	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau	Inactives	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau
Responsable d'équipe/ Responsable logistique	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entrepôt	1899	4	Inactive depuis le 21/04/2022	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entrepôt	36237	4
	BTS	Transport et logistique	12798	5	Inactive depuis le 31/08/2020	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	5
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6	Inactive depuis le 22/09/2021	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336	6	Inactive depuis le 7/09/2021	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	6
Vendeur en magasin	Titre professionnel	Responsable de rayon	1893	4	Inactive depuis le 15/02/2021	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	35233	4
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale généraliste, spécialisée	23827	5	Inactive depuis le 7/09/2021	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	36141	5
Manager/ Responsable de magasin	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	19384	6	Inactive depuis le 4/10/2020	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	35896	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web/ Développeur web et web mobile	13595	5	Inactive depuis le 18/12/2021	Titre RNCP	Développeur web	35959	5
Responsable d'équipe/ Responsable logistique	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique ? Supply chain (MS)	26948	7	Inactive depuis le 4/10/2021	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique ? Supply chain (MS)	36391	7
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	27048	7	Inactive depuis le 8/09/2021	Titre RNCP	Manager transport logistique et commerce international	35748	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	34032	7	Inactive depuis le 31/08/2021	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	35921	7
Manager/ Responsable de magasin	Master	Marketing, vente	31501	7	Inactive depuis le 31/08/2021	Master	Marketing, vente	35907	7
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	11541	7	Inactive depuis le 4/10/2021	Titre RNCP	Manager du développement commercial	36149	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	30814	7	Inactive depuis le 21/04/2022	Titre RNCP	Manager dirigeant	36371	7
	Titre RNCP	Manager marketing digital et commerce électronique (MS)	21775	7	Inactive depuis le 30/01/2018	Titre RNCP	Manager marketing digital et commerce électronique (MS)	30417	7

Développeur	Titre d'ingénieur	Architecte logiciel-développeur (euse) d'applications	9874	7	Inactive depuis le 5/08/2020	Titre d'ingénieur	Architecte logiciel, développeur d'applications	35075	7
	Titre RNCP	Développeur (euse) d'applications full stack	28194	6	Inactive depuis le 21/04/2021	Titre RNCP	Développeur full stack	36400	6

b) Les certifications ci-dessous sont devenues inactives

au RNCP et n'ont pas été remplacées, elles sont donc supprimées de notre accord et de son annectant :

Certifications actuelles devenues inactives et non remplacées : à supprimer					
Métiers	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau	Inactive
Agent Logistique	BEP	Logistique et transport(1)	7387	3	Inactive depuis le 31/12/2021 ? Pas remplacée
Responsable d'équipe/ Responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Responsable logistique(1)	23939	6	Inactive depuis le 21/04/2022 ? Pas remplacée
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577	6	Inactive depuis le 08/02/2021 ? Pas remplacée
Vendeur en magasin	Titre	Vendeur conseil commercial	23932	4	Inactive depuis le 21/12/2021 ? Pas remplacée
Manager/ Responsable de magasin	Titre	Responsable de la distribution	27365	6	Inactive depuis le 18/12/2021 ? Pas remplacée
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution(1)	29441	6	Inactive depuis le 21/12/2021 ? Pas remplacée
UX Designer	Titre RNCP	Concepteur de produits en design et arts graphiques Otopins : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation(1)	30719	6	Inactive depuis le 24/05/2021 ? Pas remplacée
Développeur	Titre RNCP	Lead développeur (euse) ? Lead développeur(1)	28719	7	Inactive depuis le 19/07/2020 ? Pas remplacée
Administrateur d'infrastructures/ Systèmes et réseaux	Licence professionnelle	Réseaux et télécommunications Réseaux et génie informatique(1)	7512	6	Inactive Pas remplacée

II. ? À l'annexe 1, sont rajoutées les certifications suivantes :

? à la dernière ligne du tableau, pour le métier de « Manager/ Responsable de magasin » sont ajoutées les certifications suivantes :

a) Les tableaux de l'annexe 1 sont modifiés comme suit :

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Manager/ Responsable de magasin	Diplôme	Diplôme SEMKA programme gendre école	RNCP34873	7
	Titre	Expert en contrôle de gestion et audit	RNCP34811	7
	titre	Chef de projet en rénovation énergétique	RNCP36026	5

? à la dernière ligne du tableau pour le métier de Vendeur en

magasin, est ajoutée la certification suivante :

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau
Vendeur en magasin	Titre	Conseiller services en électrodomestique et multimédia	RNCP26755	4

b) Justification de l'ajout de ces certifications

Les quatre certifications liées, pour trois d'entre elles, au métier de Manager/ Responsable de magasin et pour une, au métier de vendeur en magasin, permettent d'éviter le risque d'obsolescence des compétences des salariés :

? dans le domaine du management de proximité et dans le domaine de la gestion de la relation client, deux des trois domaines identifiés par la branche comme étant un enjeu prioritaire ;

? dans la famille des métiers de la vente, une des quatre gammes de métiers stratégiques où l'acquisition de compétences nouvelles est nécessaire, domaine et famille de métiers ayant été présentés en annexe 2 de l'accord relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de professionnalisation par l'apprentissage (Pro-A) du 6 octobre 2020.

Par ailleurs, à l'appui des études réalisées dans le cadre de l'EDEC Commerce et de l'EDEC sur la transition écologique conclues entre L'Opcommerce et l'État, les professionnels saoucx

ajoutent les besoins en compétences des salariés à la lumière de l'évolution des activités des entreprises notamment dans le secteur aux clients en matière de rénovation énergétique de l'habitat et en conseil en réparation des articles avec le développement de l'économie circulaire.

Un étatilixcf sur les compétences apportées par les deux certifications RNCP26755 et RNCP3606 est joint à la demande de dépôt.

(1) Les certifications suivantes sont exclus de l'extension en tant qu'elles n'interviennent pas aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- BEP Logistique et transport RNCP 7387 ;
- Responsable logistique RNCP 23939 ;
- Responsable en logistique et transports RNCP 2577 ;
- Responsable de centre de profit en distribution RNCP 29441 ;
- Concepteur de produits en design et arts graphiques Otopins : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation RNCP 30719 ;
- Lead développeur (euse) - Lead développeur RNCP 28719 ;
- Licence professionnelle réseaux et télécommunications

Article 5 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent anaevnt est cnlocu puor une durée indéterminée.

En alpoiaiptcn de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent avnaent complète de plien droit l'annexe 1 de l'accord de bhnacre du 6 ocrtboe 2020 et de son avanent du 14 sbtrpeeme 2021.

Les aertus dpoiiioissnts de cet aocrd de banhcre dnumeeert inchangées.

Il penrd eefft dnas les mêmes ctononiids que l'accord de bcnhare du 6 otrbcoe 2020, qu'il vsie à compléter, le Indieeman de la dtae de pictiboau de son arrêté d'extension au Jrnoaul officiel.

Avenant du 20 juillet 2022 à l'accord
du 23 juin 2000 relatif à l'application
de la réduction et de l'aménagement
du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent accrod est un aneanvt de révision à l'accord de bcragne du 23 juin 2000 ratilef à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, aynat puor obejt de mioefdir les dsoposniits rtveilaes à la cneotvonin de ffariot en jruos puor les ceards atouneoms au b du 2° du II de l'article 3 du trtie II.

Le chmap d'application du présent aaennvt est ceuli de la cnevotoinn cotleiclv ninaotlae du bcalorgie défini à l'article 1er de ldaite convention.

Article 2 - Modification du titre II « Dispositions générales », à l'article 3 « Modalités de la réduction de la durée du temps de travail applicables au personnel d'encadrement », au II « Cadres » dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés, au 2° « Durée du travail », au b
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

L'article 3. II. 2. b du trtie II est désormais rédigé cmome siut :

« b) La citnnevoon de fiaorft en jrous

? Jruos de tariavl et de rpoes

La coivenotnn puet également être établie en nbrome de jours, cquhae fios que la nurate des fonctions, des responsabilités ou le degré d'autonomie le justifient. Les crades concernés snot cuex qui dsponseist d'une atmiooune dnas l'organisation de luer emploi du tmeps et dnot la ntruae des ftnconios ne les cudnoit pas à suivre l'horaire celolictf albppalice au sien de du siecrve ou de l'équipe auequl ils snot intégrés. (1)

La ciotveonnn de frofiat en juors fiat l'objet d'une caulse ctotlculnree écrite iulsnce ou annexée au crontat de travail. (2)

Ce nobrme ne puet dépasser 215 juors par an, journée de solidarité non incluse. L'organisation dreva privilégier une répartition du tpmes de tvriaal sur 5 jours.

L'année de référence se définit par l'année civile, fliscaie ou ttoue

Chaque patrie légalement habilitée à egneagr la procédure de révision et iitourndanst une demnade dvera l'accompagner d'un preojt sur les pnoits à réviser. Les dsiinoucscs doenrvt s'engager dnas les 30 jours suianvt la dtae de la dmneade de révision.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le présent anaevnt est établi en vetru des dnoiiopissts du cdoe du tariavl rlaveetis à « la négociation ccivleotle ? les cteioonnvns et arccods coflectcts du taiarvl » (Livre deuxième de la ptiare II). Cpmtoe tneu de son objet, le présent aennavt ne nécessite pas de dpnioisotiss particulières puor les eiereprnsts de mions de 50 salariés.

Il est fiat en nrbmoe snisafuft d'exemplaires puor être rmeis à cnchuae des osiatognnnras sreiaagtns et être déposé en duex eaelimexprs dnot un sur soupprt électronique. Les praeits siaragniets cvonneinent de dmnadeer l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la coomisimsn piaiarrrte est mandaté à cet eefft (secrétariat CNCPI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Pairs et aerdsse mial : cppni@fmbricolage.org).

ature période de 12 mios saevrnt de repère à l'annualisation, dnas le cdare d'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, c'est l'année cilvie du calendrier, du 1er jaenvir au 31 décembre.

Les dteas des journées de ropes (issus du ffaiaort jrous ou JRTT, jorus de réduction du tepms de travail) sneort fixées à l'initiative du salarié sur l'année de référence, tlele que définie ci-dessus.

La rémunération fioatfairre est indépendante du nrobme d'heures de travial eiteffct précisément accipoemls dnarut la période de pyae correspondante.

Il est précisé que les credas qui, dnas le crdae d'une permanence, arenuusst l'ouverture ou la fetuermre d'un magasin, peuvent, une fios luer pacenenrme effectuée, timnreer ou ccommmeer luer journée de taivral à l'horaire qui luer convient, dnas le rceespt de l'autonomie dnot ils donpseist puor oiarsnegr luer tmeps de taviarl en rorpapt aevc luer chrgae de tviraal et le bon fmenniencotont du service.

? Contrôle et suvii

Le décompte des jrous travaillés et des hueers de rpoes srea effectué puor chqaue salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fliabe et infsalalabie

L'employeur s'assure que la chgrae de taavirl du salarié est claipmotbe aevc le recepst des tepms de roeps qdoutien (11 hruees enrte duex journées de tarvail suaf dérogation oeuntbe dnas les ciitnondos légales ou conventionnelles) et hbaeraiodmde (24 hurees de roeps consécutives par snmaiee auxqlleues s'ajoutent les 11 herues de roeps quotidien).

L'employeur veellria au reespt des tepms de roeps qeduiiton et hmaobearddie du salarié en l'interrogeant nnmeatomt régulièrement sur l'effectivité de ces tmeps de repos.

Le svuui de l'organisation du tiraval par caqhue supérieur hiérarchique ptemrerta également, le cas échéant, de vlleir et réagir immédiatement aux éventuelles sraurcgehs de travail, et au repect des durées malienims de repos.

L'employeur vielerla à une bnnoe répartition du tirvaal dnas le temps. En particulier, il srea gnraati aux salariés duex juors de rpeos par semaine, qui senort pirs par journée entière ou par demi-journée aevc olimeteboangrit une journée complète dnas les codtionins de l'article 6.4.1 de la ctonnveion collective.

Un eeneirttn iudidvienl diot être organisé une fios tuos les seeesmrts aevc cqauhe salarié sartiigane d'une cietovonnn de froifat en jrous aifn de fraie le pniot aevc lui sur sa caghre de tvialar qui diot être raisonnable, ses tmeps de repos, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de tirvaal dnas l'entreprise, l'articulation entre son activité penlsoiolefrnse et sa vie penlsolerne et fiaallmie asini que sur sa rémunération.

Le but d'un tel eintreten est de vérifier l'adéquation de la chgrae de tarvail au nmrobe de jrous travaillés. Il srea vérifié, à l'occasion de ce bialn de suivi, le rspect du roeps joeiunarlr de 11 hueers

consécutives. À défaut, et sans préjudice des obligations de l'employeur en matière d'organisation de la prévention des risques professionnels, il sera expressément rappelé au salarié, que référer immédiatement à la direction tout excès concernant sa charge de travail permet à celle-ci de modifier l'organisation du travail et mettre fin à toute situation excessive au regard de ce repos quotidien de 11 heures consécutives.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés peuvent et peuvent solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leur charge de travail, en cas de surcroissance aléatoire ou prévisible. Cet entretien est organisé dans les meilleurs délais suivant la demande et dans la mesure du possible sous 15 jours.

Chaque salarié a le droit d'une consultation individuelle de faire en jours, alerte, à tout moment, la direction de toute organisation de travail le mettant dans l'impossibilité de respecter le repos quotidien de 11 heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures ou pour lesquels les impératifs de santé et de sécurité.

L'outil de suivi mentionné précédemment permet de déclencher l'alerte.

L'employeur assurera une fois par an au CSE, s'il existe, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour palier ces difficultés.

Devront être prises, à l'issue de chaque entretien ou en cas d'alerte de la part du salarié, les mesures appropriées éventuellement nécessaires pour mettre fin à la situation de travail, ou corriger l'organisation ou toute mesure permettant le respect effectif des repos, d'assurer une charge de travail raisonnable, de limiter les amplitudes, et d'articuler vie personnelle et professionnelle. Ces mesures seront prises dans les meilleurs délais.

§ Droit à la déconnexion

Au regard de l'évolution des méthodes de travail, la direction garantit la bonne utilisation des outils numériques utilisés à des fins professionnelles, tout en préservant la santé au travail.

Dans ce cadre, le respect de la vie personnelle et le droit à la déconnexion sont donc considérés comme fondamentaux. Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable, sur une période de repos continue non interrompue pour des motifs liés à l'exécution du travail.

Ce droit assure ainsi la possibilité de se connecter uniquement des outils numériques utilisés de manière professionnelle (téléphone, intranet, messagerie professionnelle, etc.).

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale, la limitation des embauches professionnelles, notamment pendant une période de repos de 11 heures, sera organisée sans exception motivée par l'urgence ou l'impossibilité de cumuler à un autre moment pour une situation donnée. Il sera notamment demandé aux salariés de ne pas solliciter d'autres salariés via les outils de communication pour cette période horaire, sans toutefois d'urgence (comme par exemple, une situation de crise, un incendie, une catastrophe naturelle, les cas de force majeure, etc.) ou d'impossibilité de communiquer à un autre moment pour une situation donnée.

Ainsi, de façon à prévenir l'usage de la messagerie professionnelle, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant la période de 11 heures définie ci-dessus et les périodes de congés et de repos ou de suspension du contrat

de travail, sans situation d'urgence (telle qu'indiquée ci-dessus) ou impossibilité de communiquer à un autre moment pour une situation donnée.

Il est rappelé qu'un salarié qui ne répondrait pas aux sollicitations professionnelles pendant son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte identifiée, ne pourra pas être sanctionné.

Le droit à la déconnexion passe également par une bonne gestion de la connexion et de la déconnexion pendant le temps de travail.

(1) Le 1er alinéa de la mention « Jours de travail et de repos » est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de bénéficier d'une convention individuelle de travail en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code.

(Arrêté du 3 février 2023-art. 1)

(2) Le 2e alinéa de la mention « Jours de travail et de repos » est étendu sous réserve qu'en application du 5° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise ou un avenant à l'accord de branche précise les caractéristiques principales des conventions individuelles de travail en jours, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait.

(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 3 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'accord de branche du 23 juin 2000.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter du jour de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et initiée d'un commun accord devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les deux parties s'engagent dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective » les conventions et accords collectifs de travail » (livre deuxième de la partie II). C'est le but 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 à la direction générale du travail en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties saignées conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (Secrétariat CCPNI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbbricolage.org).

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

1.1. Entreprises concernées

Accord du 8 décembre 2023 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Le présent accord s'applique aux entreprises créées par le champ d'application géographique et personnel déterminé par l'article 1er de la convention collective nationale du bricolage.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives à l'obligation de taux d'emploi qui ne concernent pas les entreprises de moins de 20 salariés.

Les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

1.2. Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles « C'est un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison de l'altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polymorphisme ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme titulaire handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, maternelles ou psychiques ».

Indépendamment de cette définition, le code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus. Les bénéficiaires de cette obligation d'emploi, listés à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont :

- « les travailleurs handicapés par la certification des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident de service ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte de mobilité inclusion ;
- l'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

Article 2 - Rôle des différents acteurs au sein des entreprises de la branche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La direction d'entreprise a pour vocation la direction des ressources humaines, le recrutement et de l'encadrement en général, a un rôle moteur dans l'impulsion et la mise en œuvre d'une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est également rappelé le rôle, au sein des entreprises de la branche :

- des représentants sociaux au sein des instances représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés (et consultés pour le CSE), sur la politique handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail ;
- du service de la médecine du travail qui est une source de soutien en matière d'adaptation de certaines postes ou de mise en œuvre de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

D'après l'Agefiph, le rôle de référent handicap s'articule autour de quatre fonctions principales :

- « être un « relais de confiance » qui informe, oriente et accompagne les personnes en situation de handicap ;
- « servir d'interface entre les différents acteurs concernés, internes comme externes ;
- « être un « pilote » amené à déclencher des actions, des projets, voire une politique handicap ;
- « constituer un « relais » de l'emploi des personnes handicapées.

Depuis le 31 mars 2022, le référent handicap peut, si un salarié en fait la demande, participer au rendez-vous de liaison et aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail suite à une visite de mi-carrière.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la direction, le CSE et/ou la CSSCT peuvent une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Il est rappelé aux entreprises s'adressant aux établissements de négociation, que celles-ci doivent, en vertu de l'article L. 2242-13 du code du travail, engager tous les ans une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette négociation doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, et sur les conditions d'emploi ainsi que la mise en place d'actions de soutien à l'insertion au travail à destination de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Elle doit s'effectuer sur la base d'un rapport établi et présenté aux instances représentatives du personnel par l'employeur exposant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (il s'agit notamment de la situation de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi).

Il est rappelé que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'elle emploie.

Article 3 - Sensibilisation et communication

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les entreprises sauront convenir que l'information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, structurer et améliorer des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Des actions en matière de communication peuvent favoriser le changement des mentalités et ainsi créer un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité de salarié handicapé.

Un des événements les plus connus sur le thème du handicap est la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). La semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap est organisée chaque année en novembre. Cet événement connaît un succès grandissant et beaucoup d'entreprises de la branche participent et organisent des événements à leurs niveaux à cette occasion.

Par ailleurs, il faut connaître son statut de personne en situation de handicap relève de la liberté individuelle de chaque salarié et ne doit pas être vécu comme un risque pour le salarié mais au contraire comme une démarche courante et naturelle dans l'entreprise.

Les entreprises sauront également que la prise en compte du handicap doit être transversale à l'ensemble des actions menées par la branche. Les actions visées au présent accord doivent ainsi porter sur l'impulsion d'un « réflexe handicap » des entreprises sauront dans l'ensemble des steurs de négociation collective.

La FMB s'engage à créer une rubrique sur le handicap sur son site internet, accessible à tous, pour aider les entreprises à mettre en œuvre des actions d'insertion, de maintien dans l'emploi. L'objectif est de sensibiliser et d'informer le public général sur ce sujet et d'outiller les entreprises. La FMB pourra notamment rayonner les actions de coopération mises en place par les entreprises pour aider la saillance du handicap.

Par ailleurs, la branche rappelle que les firms engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la spécialisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Article 4 - L'accès à l'emploi et le recrutement En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

4.1. Recrutement et accueil

Les garanties du présent accord relèvent que tout recrutement repose sur les compétences personnelles de la personne. Nul ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature ou la forme.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que leur processus de recrutement permette l'emploi des salariés en situation de handicap. Pour ce faire, les entreprises s'engagent à :

- ? qu'elles identifient dans leurs offres d'emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et à préciser le cas échéant que les postes sont adaptés ;
- ? qu'elles identifient leurs canaux et moyens de recrutement, notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein du réseau des acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- ? qu'elles favorisent les recours à l'alternance comme vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap.

Elles sont invitées par ailleurs à participer à des salons de recrutement spécialisés, à des forums, etc.

Les entreprises prêtent une attention particulière à l'accueil des salariés en situation de handicap :

- ? en veillant à ce que leur processus d'intégration des nouveaux collaborateurs soit bien adapté à ces salariés ;
- ? en mettant à disposition des salariés en situation de handicap des informations sur les différents dispositifs d'aides existantes auxquelles ils ont droit.

Les entreprises peuvent aussi se saisir du CDD Tremplin. Le CDD Tremplin est une nouvelle forme d'accompagnement individualisé renforcé ouverte à des EA volontaires qui souhaitent accompagner des personnes en situation de handicap dans l'emploi ou qui risquent de le perdre, dans le cadre d'un contrat de travail à vingt-quatre mois (hors cas de dérogations prévues par la loi).

D'autres dispositifs, déjà utilisés par les entreprises, sont aussi ouverts aux personnes en situation de handicap : les PEOC et POEI, préparation opérationnelle à l'emploi individuel et individuelle, en partenariat avec Pôle emploi, sont des actions de formation permettant à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois non qualifiés à des postes identifiés par une branche professionnelle ou par un opérateur de compétences (OPCO). Les entreprises qui recrutent peuvent se rapprocher de leur OPCO (L'Opcommerce pour celles de la branche du bricolage) ou de Pôle emploi afin de voir si certains de ces dispositifs en cours sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

4.2. Découverte de l'entreprise, stage

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises peuvent développer des partenariats avec des établissements spécialisés, des associations ou des écoles et universités.

Ces partenariats peuvent notamment sur :

- ? la découverte de l'entreprise (stage « pratiques découvertes » ou « période d'observation » d'élèves handicapés de moins de 16 ans

en lycée et collège) ;

? l'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, stages organisés par l'AGEFIPH « Apui porejt », etc.) ;

? la présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

4.3. Alternance

Les entreprises s'engagent à développer une politique favorisant l'accès des personnes en situation de handicap aux dispositifs de formation professionnelle et certifiante, notamment par le recrutement de personnes en alternance.

Au démarrage du contrat d'alternance, des objectifs pédagogiques réalistes et réalisables sont fixés en lien avec le cursus de formation.

Par ailleurs, pour faciliter la formation du jeune travailleur handicapé, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées comme la durée du contrat, le temps de travail, le déroulement de la formation ou encore la limite d'âge.

4.4. Développement de partenariats avec les entreprises adaptées (EA)

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises du milieu ordinaire, soumises aux dispositions du code du travail, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi leurs effectifs. La France compte environ 800 entreprises adaptées qui emploient aujourd'hui plus de 40 000 salariés.

L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

L'entreprise adaptée est une institution créée de droit pour les personnes désireuses de s'engager sur le terrain de l'emploi des personnes handicapées. Des achats de biens ou de services par les entreprises adaptées, les modalités de participation sont prévues et complémentaires. Les dépenses réalisées avec les entreprises adaptées, peuvent être déduites par l'entreprise du montant de sa contribution annuelle.(1)

*(1) Le dernier alinéa du point 4.4 est étendu sous réserve du respect du 2^e alinéa de l'article D. 5212-22 du code du travail, lequel prévoit une limite de 50 % ou 75 % du montant de la contribution attachée à la déduction des dépenses réalisées avec le secteur adapté/protégé.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)*

Article 5 - Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les entreprises de la branche mettent en place les conditions permettant de faciliter aux personnes en situation de handicap le bon déroulement d'un processus professionnel en adéquation avec leur handicap.

5.1. Accessibilité des lieux et aménagement des postes de travail

Conformément à l'article R. 4225-6 du code du travail, les travailleurs handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux postes de travail et aux locaux de travail qu'ils sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement. Les postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent doivent être aménagés si leur handicap l'exige.

Par ailleurs, selon l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la mise ou le maintien au travail des personnes handicapées, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les entreprises et/ou le référent handicapé peuvent solliciter le cas échéant l'expertise et les conseils du médecin du travail, d'ergonomes ou de l'association de gestion du fonds de l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) pour bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de la part de ces organismes.

L'entreprise examine, en loasiin aevc le salarié en stiutoitan de haindcap et avec, le cas échéant, le médecin du travail, les aménagements puvnaot être apportés à son tpems de taarivl (horaires adaptés, taraivl à tmeips partiel?) aifn de fersivoar son accès à l'emploi ou son mnietain dnas l'emploi.

5.1.2. Télétravail

Conformément à l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, lorsqu'une dmeande de télétravail est effectuée par un tiavualerr handicapé, l'employeur ne puet la rfeeusr que s'il puet la justifier. La réponse de l'employeur est écrite. Par ailleurs, lorsqu'un acrcod clloeictf sur le télétravail est négocié ou une chatre est établie par l'employeur, une clsuae diot prévoir les modalités d'accès des teaarurvllis handicapés au télétravail.

5.1.3. Crtnoat de rééducation psornnleilfoese en eitenrsrpe (CRPE)

Les eeprrinsets pneveut aovir rroeucs au ctnroat de rééducation proslieosfnne destiné aux prneensos qui, déclarées inatpes ou en rqsue d'invalidité, ont pdreu la possibilité d'exercer luer emploi, du fiat d'un hcidnaap ou non.

L'objectif de ce cranott est de luer pretrmete de se réaccoutumer à luer pisoforsen ou d'exercer un nvuoEAU métier. Ce catnort est conclu, puor une durée déterminée, etnre l'employeur, le salarié et la sécurité sociale. L'initiative de ce cnrotat rneveit au tevaiurallr ou au médecin du travail.

5.2. Aeidr à la rncisenosnacae de la qualité de taleuviarl handicapé (RQTH)

Afin de fetiactir les démarches de rsacsieanocne ou de rinleevuoemmet de la qualité de tlurviealr en sattuiion de handicap, tuot salarié engagé dnas une démarche vnisat à la rsoancsnecanie du sttaut de tiavulreavl handicapé ou au renneoeulmvl de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des jfctuiifstias afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dseoir auprès de la mosian départementale des poensners handicapées [MDPH]) d'une anesche rémunérée d'une journée par an pnvauot également être psire par demi-journée puor etfuefcer ttuoe démarche aartiindsvtme ou honreor tuot rendez-vous en rarpopt aevc la rosancncinasee ou le ruemeennlvelot de la qualité de tuleavarlir en sautoitiin de handicap.

Le salarié derva ifmrnoer l'entreprise de son acbnsee en rnaestpect un délai de prévenance de spet juuos cdeairelans mniuum puor pterretme la bnone ortginoiasan du travail.

5.3. Accès à la formation

La fitomroan est un outil pirmoaridl d'entretien des connaissances, de goesitn des compétences et de l'évolution persenllionosfe des salariés en sittuaoiin de hadaicnp tuot au lng de luer proraucs au sien de l'entreprise.

Les salariés en staoiutin de hncaadip dvenoit aovir accès, cmme les areuts salariés de l'entreprise, aux aticons de fomratoin professionnelle.

Dans le cdrae de l'organisation des formations, les epriesterns s'assurent de l'accessibilité des lacuox asini que de l'adaptation des fmanooitrs à différents tpyes de hpacinads (modules de fitoarmn sous-titrés par exemple).

Les eirrtsneeps de la bhanrce s'engagent à développer l'insertion pnrslonlfeioese et le mtanien dnas l'emploi des salariés permntas handicapés en fianltcait luer accès à des atcnos de formation, nemonmatt :

- ? aux aiontcs ineticrss au paln de développement des compétences de l'entreprise ;
- ? aux crtatnos de poiiossalnfoaestn ;
- ? aux dtsiiosipfs de ricoervosen ou de poioomrtn par l'alternance (Pro-A) ;
- ? aux bilans de compétences ;
- ? à la vdailatoin des aqucis de l'expérience ;
- ? au CPF.

Article 6 - Dispositions complémentaires

6.1. Aageopncmr les salariés pechros aidants

Il est rappelé l'existence du congé de pohcre adinat prévu à l'article L. 3142-16 du cdoe du tiavarl puor les salariés amenés à s'occuper d'une psonnee en sautoitiin de hiaandcp ou faasint l'objet d'une petre d'autonomie d'une particulière gravité.

Les eitreerps de la bhracne eenniaxmt les ddeamens des salariés qui saohnietut tmasnoferr ce congé en période d'activité à tepms petiral ou à le fractionner, dnas la mreuse des possibilités de l'organisation interne.

Selon les dspontois légaes en vigueur, le congé de prohce adaint ne puet pas dépasser une durée miaaxmle de 3 mois, mias il puet être renouvelé, snas puvooir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Il est pirs à l'initiative du salarié qui en irmfnoe son euyelompr par tuot myoen prtentamet de jueitfsr de la dtae de la demande. Celle-ci précise les éléments staviums :

- ? volonté du salarié de serdpsnue son cntroat de tvariail puor bénéficier du congé de phrcoe adanit ;
- ? dtae du départ en congé ;
- ? volonté de faicrtoner le congé (ou de le tnasmfroer en tpems partiel), si le salarié le souhaite.

La denadme est adressée au mmois 1 mios avant la dtae de départ en congé envisagée.

Toutefois, le congé débute snas délai s'il est justifié par une des stanituois setianvus :

- ? uecrnge liée nnatemomt à une dégradation suonadie de l'état de santé de la ponsene aidée (attestée par ctrciafet médical) ;
- ? stauiotin de crsie nécessitant une aocin ugnrtee du salarié ;
- ? cisaosten blratue de l'hébergement en établissement dnot bénéficiait la peonsne aidée (attestée par le rsslnbepoe de l'établissement).

Il est précisé qu'à l'issue du congé de pohcre adinat ou de la période d'activité à tpms pitreal demandée à ce titre, le salarié rvtourne son elmopi ou un elmopi srilmaie asotsri d'une rémunération au moins équivalente.

6.2. Don de juuos de roeps à un salarié porhce aidant

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3142-25-1 du cdoe du travail, un salarié peut, sur sa dmdanee et en aroccd aevc son employeur, reocner aymemomnet et snas cioraetrtnpe à tuot ou ptaire de ses jorus de roeps non pirs à l'exclus au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en adie à une pornense attnetie d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. Il est à noter que les salariés pevuent reonecner à crnateis jorus de roeps seulement, dès lros que la psrie de ces juors n'est pas d'ordre public : ainsi, la 5e seamine de congé payés puet être cédée tuot comme les juors de réduction du tpms de tivaarl dnas le cdare d'un aménagement du tepms de tvariail (RTT), mias pas les 4 semieans de congés payés, ni les jours fériés chômés légaux par exemple.

Les epietnrss de la bcnhrae fisvoanorret l'utilisation de ce dsisotpiif lusoqre des sitaouints prévues par les doopssiitns légaes se présentent.

6.3. Cuuml de RTT et prsie des congés payés accolés

Quand les entereiprs en ont la possibilité, eells ancrdoect aux salariés anidtas de psenores en siottaun de hniacdap qui en fnot la daemdne la possibilité de cmuuler des RTT ou d'accoler des congés aifn de se rnerde depoinibls sur de puls leuongs périodes auprès des pnrenoses en sotaiiutn de haniadcp dnot eells s'occupent.

Article 7 - Les modalités conventionnelles de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

7.1. Suivi

Afin de mreuer la peitecnre des meusers cnetneuos dnas le présent accord, la CPNPI eeixmnara cqhaue année les irntdcaueis

suivants, ajoutés au roapprt de bahrnce :
? eicfteffs salariés d'assujettissement (nombre de salariés employés dnas les établissements d'au mnois 20 salariés) ;
? nrbmoe de salariés en stiuiatn de haadicnp ;
? tuax gbolal de l'OETH ;
? tpye de ctmarot des salariés en stuaoiitn de hncaadip : CDD, CDI, ctraonts en alternance, stages.

7.2. Durée de l'accord, dtae d'application et révision

Le présent acorcd est colncu puor une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice du dorit d'opposition dnas les ciotnndios définies par la loi, il penrd effet au peimrer juor du mios qui siut la piitluocban de son arrêté d'extension au Jruonal officiel.

Les peirenaatrs sioauxx cneineonnvt que la CPPNI se réunit tuos les tiros ans, à ctpomer de l'entrée en vgieur du présent accord, puor ovriur des négociations vnasit le cas échéant à sa révision.

Il puet être par auilerls être révisé seoln les conniitods sentauivs : caquhe pirate légalement habilitée à egeagnr la procédure de révision et iaonirsdtunt une dmdaene dvrea l'accompagner d'un prjoet sur les pionts à réviser. Les disoiscsnus derovnt s'engager dnas les 30 jruos saivunt la dtae de la ddnaeme de révision.

Le présent accrod puet être dénoncé dnas les ciondnitos légales prévues aux aetlircs L. 2261-9 et sinvutas du cdoe du travail.

7.3. Notification, dépôt et dmedane d'extension

La patire la puls dlenigite des onnstgraiaios siraeatgins de l'accord nfiitoe le txete à l'ensemble des ogriationnsas représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aanenvt srea déposé après l'observation du délai d'opposition, à la dioitcren générale du tavaril en un eelrmiaxpe oriignal signé des parties, et en un eexlmripae sur sppruot électronique. Un emirexpale srea également communiqué au grffee du cisoenl de prud'hommes de Paris.

Les pairtes srnitgiaaes snot cenvnuoes de dnmedaer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des mnsiaags de

bcloargie et de l'aménagement de la maoisn (FMB) étant chargée des formalités à accmoilpr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La Fédération des msagains de boalicrge et de l'aménagement de la miosan (FMB) et les onagraitniooss sayndilces de salariés représentatives au nvaeiu de la bnchrae du bicoralge (la CFDT, la CFTC, la CGT, FO et la CFE-CGC) ont souhaité aifefrmr luer eeamngengt en fauevr des pesnenros en situtoain de handicap.

Ce peiremz acorcd de bcranhe sur le thème du hidnaacp s'inscrit dnas le cdare de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des dtiros et des chances, la ptapitcaiorn et la citoyenneté des pnnseoers en saituoitn de hnaacdip ansii que dnas le crade de la négociation prévue à l'article L. 2241-13 du cdoe du travail, qui diot proetr sur les mesuers tdennat à l'insertion plsieloosrnefne et au mineiatn dnas l'emploi des tieraarllvus handicapés.

Il est rappelé que l'article L. 5212-2 du cdoe du tivaral dsisope que tuot eyeopmlur eomiple des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du tavaril dnas la prpirooton minmilae de 6 % de l'effectif tatol de ses salariés.

Les prietnraaes suociax ont souhaité selngiuor l'importance de pvroimoor l'insertion et le mieatinn dnas l'emploi des perennsos en sitioatun de handicap, ansii que la prsie en cmtpoe de la staituoin des salariés anayt à crgahe un phorce en siaotuitn de handicap.

Ils rneellppat qu'aucun salarié ne puet être discriminé en raison de son hcaidnap et qu'à l'inverse, cineretas mreuses appropriées prsies par les emryepouls en faveur des pnsreenos handicapées en vue de foservair l'égalité de tamitnreet ne cutsntneiot pas une discrimination.

Il est précisé que le présent acorcd ne peremt pas une exonération de l'obligation d'emploi des tliavaelurrs en siattioun de hcadniap telle que visée à l'article L. 5212-2 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le dneirer alinéa est modifié et rédigé cmroe siut :
« En cas d'hospitalisation d'un enfnat de monis de 16 ans, et sur présentation d'un jaitcitufsif (bulletin d'hospitalisation), une acesbne autorisée à hatueur d'un mixumam de 2 jours ovareulbs par année civile, srea accordée et payée au salarié (e) asusanmt la charge de l'enfant. »

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent avenant, cloncu puor une durée indéterminée, s'applique à pirtar du 1er juor du mios svnaiut la pactbilioun au jrunaol oieicffl de son arrêté d'extension et au puls trad le 1er mras 2024.

En accoltapiin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgianretais du présent acorcd covnnineent qu'il n'y a pas leiu de prévoir de modalités spécifiques puor les eereisntrps de minos de 50 salariés. En conséquence, les dosioisitps du présent avanent s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eiserpterns quel que siot luer effectif.

Article 5 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent avneant srea déposé à la ditreiocn générale du tvraail en un epramiexle oaginril signé des parties, et en un exalmeipe sur srpupot électronique. Un epaerimxle srea rmeis au gefrfe du cseonil de prud'hommes de Paris. Il srea communiqué à la bsae de données nalnatoie en acilitipapon de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Avenant du 13 février 2024 relatif aux modifications de l'article 6.7 Congés pour évènements familiaux et de l'article 7.6 Absence pour soigner un enfant malade de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le chmap d'application du présent aeavnnnt est culei de la cotvnineon ctvieclloe noalntiae du bogcarlie défini à l'article 1er de ldtiae convention.

Article 2 - Modification de l'article 6.7 « Congés pour évènements familiaux »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Il est ajouté un dierenr teirt à l'article 6.7, rédigé cmome siut :
« ? déménagement lié à une mobilité psieosonferllne intrne à l'entreprise : 1 juor ouvrable. »

Article 3 - Modification de l'article 7.6 « Absence pour soigner un enfant malade »

Les piteras siantieargs snot ceonnveus de deademnr snas délai l'extension du présent avenant, la FMB étant chargée des formalités à aclompicr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Avenant du 13 février 2024 à l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FS CFTD,

En vigueur étendu en date du 11 mars 2024

Un aevnnat à l'accord de brnhcae du 23 juin 2000 ratielf à l'application de la réduction et de l'aménagement du tmpes de travial a été cclnou le 20 juiellt 2022.

Cet anavnet a fiat l'objet d'un arrêté d'extension en dtae du 2 février 2023. Cet arrêté d'extension a tefooitus mentionné 3 réserves qui empêchent la msie en ?uvre du dpssoitiif du faofrit juors sur le feemndnot du suel arcocd de branche. La msie en ?uvre du fafirot juor ne pouarrit se farie qu'en présence d'un acocrd d'entreprise. Aifn de dssopier d'un dipiotsisf de forifat jorus pfnateiaemrt aiclbaplp sur le fenomnedt du suel acorcd de branche, il cnneviot de compléter de noevuau l'accord du 2 juin 2000 par un nevolu aevannt aifn de tneir cmopte des réserves.

C'est puuoqroi les pterniraeas saciuox se snot réunis aifn de négocier un anavnet à l'avenant susmentionné.

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 11 mars 2024

Le cahmp d'application du présent anaevnt est celui de la conionvetn cilvcolete natloaine du braoglice défini à l'article 1er de ltiade convention.

Article 2 - Modification du titre II « Disposition générales », à l'article 3 « Modalités de la réduction de la durée du temps de travail applicables au personnel d'encadrement », au II « Cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés », au 2° « Durée du travail » au b
En vigueur étendu en date du 11 mars 2024

L'article 3. II. 2. b du ttrie II est désormais rédigé cmmoe siut :

b) La ctievnnoon de fofriat en jours

Jours de trviaal et de repos

La cnneootvin puet également être établie en nbomre de jours, cuqhae fios que la natrue des fonctions, des responsabilités ou le degré d'autonomie le justifiant.

Les caedrs concernés par le friofat en jorus snot cuex qui doespinst d'une aionmotue dnas l'organisation de luer emlopi du tepms et dnot la nurtae des fotcnoins ne les cduinot pas à survive le cdare ridgie des horeairs cfeillocs apcaibellps au sien de du srctiee ou de l'équipe auequ ils snot intégrés. Clea vise, en l'état acutel des organisations, les epilmos et fonctions, classés au naveiu 5 et aux cnfftieieocs 320,400,500 et 600 de la conietnovn collective, stivnaus tles que :
? les rsopenableness de svirece ;
? les mnaraegs (community, socail media, traffic, dtiagil banrd ?) ;
? les cfhes de pjeroet ;
? les driuteercs ;

Les prietas signataires, à l'occasion des négociations aleenluns sur les saiarels mmiina de branche, ont souhaité mfdioer duex aciertls de la cetvoinnon collective, un raelitf aux juors de congés puor évènements flauamiix et l'autre rltiaef aux absceens puor songier un enanft maadle dnas un arcocd dtisncit de celui rtileaf aux seirlaas minima, aifn de ne pas en rdreaetr son extension.

Le présent aaevnnt est proposé à sauitgnre en même tmpes que l'accord sur les salearis mnimia étant donné que la négociation a porté sur les duex seujts en même temps. Les sartngeius de l'accord silaasers et du présent anevant snot liées.

? les cehfs de sutreecs ;
? les cehfs de groupe (acheteur, supply chain ?) ;
? les directeurs/ rpabslenoess régionaux ;
? les chargés de mission/ pjoret ;
? les ingénieurs ;
? les auditeurs/ contrôleurs (qualité, de gtieosn ?) ;
? les analystes/ geiaeinostnrs (achats, approvisionnement, RH ?) ;
? les jueritss ;
? les experts/ référents et rbsneaslpeos tunqcieehs dnas des deminaos variés (par exemple, en imtrnfioqua et numérique, RH ?) ;
? asttsasnis de direction.

Cette ltsie vsie la réalité et le cnoentu des elopims exercés par les salariés, il fuat dnoc icnurle dnas ctete lstie des emipols aux intitulés différents mias crreopnadsnot à cuex mentionnés précédemment.

Les prerniataes socuax de la bnrahce fernet évoluer cttee lsite en ftnooicn des nvuoauex elpoims qui apparaîtront dnas le sceuetr et qui anorut vaiotocn à être éligibles au farioft en jours.

La ceintoovnn de forifat en jorus fiat l'objet d'une clsaue cenlltoctaure écrite iulcsne ou annexée au crtoant de taravil qui dreva firae l'objet de l'acceptation exprès du salarié. Ctete ctoioennvn minoennte cirlnmeaet le fiat qu'il s'agit d'une coeoivnnnt de firaot en jorus et iiuqnde à cpteomr de qullee dtae elle est applicable, fiat référence aux fctnnoios exercées par l'intéressé et au fiat qu'elles ptmeetrent de colnrcue une tllee convention.

La cnonotievn de farioft en juor diot également prévoir un nmbroe de juor aenunl travaillé de référence qui ne puet dépasser 215 jorus par an, journée de solidarité non incluse. L'organisation dvrea privilégier une répartition du tmpes de tarvial sur 5 jours.

L'année de référence se définit par l'année civile, fasclie ou tutoe artue période de 12 mios srnvaet de repère à l'annualisation, dnas le cdare d'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, c'est l'année cliive du calendrier, du 1er jiaevnr au 31 décembre.

Les dteas des journées de rpoes (issus du faiorft jorus ou JRJT, juors de réduction du tmeys de travail) snreot fixées à l'initiative du salarié sur l'année de référence, tllee que définie ci-dessus.

La rémunération foaaitrife est indépendante du nmorbe l'heures de tvairal eitceff précisément aomelppcis danurt la période de piaie correspondante.

Il est précisé que les caerds qui, dnas le cdare d'une permanence, asrunest l'ouverture ou la frmerteue d'un magasin, peuvent, une fios luer pnneeracme effectuée, temnrier ou ccnomemer luer journée de taviarl à l'horaire qui luer convient, dnas le rpecset de l'autonomie dnot ils dposisnet puor orgnseair luer tpems de tarvial en rrppoat aevc luer carhge de tvaaril et le bon fmnocnoineentt du service.

Le pfllaond de 215 jours, journée de solidarité non incluse, mentionné précédemment ou ceuli puls flbiae visé par la cneotovnin de frofait en jorus est fixé puor les salariés qui ont pirs la totalité de lrues congés payés sur l'année ou s'applique le forfait. Le pafnlod des jorus travaillés est augmenté du nborme de juors de congé non aqicus ou n'ayant pas pu être pirs sur la période de référence du fiat de la mldiaae du salarié ou d'une anecbse indemnisée.

Les aecbness puor cusae de maladie, maternité, adcneict du travail, congés puor événements fmaauilix et les aurtes cas de seounssipn du cortnat de travial vnnineet en déduction du panolfd des 215 jrous travaillés.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et apdooin et pour madaile ou acencdit d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prisés en compte au titre des jours travaillés et ne donnent pas lieu à l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : rémunération mensuelle / 22 jours.

Si l'absence donne lieu à une réduction sur rémunération, le paiement de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, une règle de proportionnalité convenue dans le contrat de travail ou le règlement intérieur de l'entreprise est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour la période de l'année d'un salarié qui arrive en cours d'année ou qui part en cours d'année, il conviendra de s'attacher au nombre de jours calendriers correspondant à la période :

- ? le nombre de semaines et de dimanches ;
- ? le nombre de jours fériés coïncidant avec 1 jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- ? le nombre de jours de repos supplémentaires pour l'année considérée (ce nombre de jours de repos avant départ étant la différence entre le nombre de jours de l'année et 215 + les samedis et dimanches, congés payés en jours ouvrés et jours fériés ne tenant pas un samedi ou dimanche).

À titre d'exemple, pour un salarié qui entre le 23 avril 2021 (113^e jour de l'année) :

- 1. ? Calcul du nombre de jours calendriers restants : 365 - 112 = 253.
- 2. ? Réajustement des semaines et dimanches restants : 253 / 7 = 36 (samedi et dimanche) = 181.
- 3. ? Réajustement des jours fériés coïncidant avec 1 jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : 181 / 5 = 36.
- 4. ? Jours de repos supplémentaires proratisés : le paiement se calculera comme suit = (13 jours de repos annuels en 2021 × (253 / 365)) = 9 jours de repos.
- 5. ? Nombre de jours travaillés : 176 - 9 = 167 jours.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auxquels il a droit, à proportion de la période annuelle écoulée, une indemnité compensatoire lui sera versée.

Contrôle et suivi

Le décompte des jours travaillés et des heures de repos sera effectué pour chaque salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le principe des temps de repos (11 heures entre deux journées de travail sauf dérogation autorisée dans les conditions légales ou conventionnelles) et harmonisée (24 heures de repos consécutives par semaine au maximum, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidiens).

L'employeur veille au respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires du salarié en l'interrogeant régulièrement sur l'effectivité de ces temps de repos.

Le suivi de l'organisation du travail par chaque supérieur hiérarchique permet également, le cas échéant, de vérifier et réagir immédiatement aux éventuelles surcharges de travail, et au respect des durées minimales de repos.

L'employeur veille à une bonne répartition du travail dans le temps. En particulier, il s'efforcera d'assurer aux salariés deux jours de repos par semaine, qui pourront être par journée entière ou par demi-journée avec obligation d'une journée complète dans les conditions de l'article 6.4.1 de la convention collective.

Un entretien individuel doit être organisé avec tous les salariés avec chaque salarié s'agissant d'une convention de travail en jours afin de faire le point avec lui sur sa charge de travail qui doit être raisonnable, ses temps de repos, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité personnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sur sa rémunération.

Le but d'un tel entretien est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours travaillés. Il sera vérifié, à l'occasion de ce bilan de suivi, le respect du repos journalier de 11 heures consécutives. À défaut, et sans préjudice des obligations de l'employeur en matière d'organisation de la prévention des risques professionnels, il sera expressément rappelé au salarié, qui référera immédiatement à la direction tout excès constaté, sa charge de travail prévue à celle-ci de modifier l'organisation du travail et mettre fin à toute altération excessive au regard de ce repos quotidien de 11 heures consécutives.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés peuvent et peuvent solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leur charge de travail, en cas de surcharge accrue ou prévisible. Cet entretien est organisé dans les meilleurs délais suivant la demande et dans la mesure du possible tous les 15 jours.

Chaque cadre s'attache d'une convention individuelle de travail en jours, alerte, à tout moment, la direction de toute situation de travail dans l'impossibilité de respecter le repos journalier de 11 heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures ou plus. L'absence des impératifs de santé et de sécurité.

L'outil de suivi mentionné précédemment permet de déclencher l'alerte.

L'employeur transmettra une fois par an au CSE, s'il existe, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Devront être prises, à l'issue de chaque réunion ou en cas d'alerte de la part du salarié, les mesures correctives éventuellement nécessaires pour mettre fin à la surcharge de travail, ou modifier l'organisation ou toute mesure permettant le respect effectif des repos, d'assurer une charge de travail raisonnable, de limiter les amplitudes, et d'articuler vie personnelle et professionnelle. Ces mesures correctives devront être prises dans les meilleurs délais.

Droit à la déconnexion

Au regard de l'évolution des méthodes de travail, la direction s'efforcera de limiter l'utilisation des outils numériques utilisés à des fins professionnelles, tout en préservant la santé au travail.

Dans ce cadre, le respect de la vie personnelle et le droit à la déconnexion sont donc considérés comme fondamentaux. Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable, sur une période de repos continue non interrompue pour des motifs liés à l'exécution du travail.

Ce droit s'applique ainsi la possibilité de se connecter à l'ordinateur des outils numériques utilisés de manière personnelle (permittant d'être contactés dans un cadre personnel (téléphone, intranet, messagerie professionnelle, etc.).

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale, la direction des entreprises professionnelles, notamment par le biais d'un accord de travail de 11 heures, sera organisée sauf exception motivée par l'urgence ou l'impossibilité de communication à un autre moment pour une situation donnée. Il sera notamment demandé aux salariés de ne pas solliciter d'autres salariés via les outils de communication au travail cette plage horaire, sauf situation d'urgence (comme par exemple, une situation de crise, un incendie, une catastrophe naturelle, les cas de force majeure, etc.) ou d'impossibilité de communication à un autre moment pour

une stautioin donnée.

Ainsi, de façon à prévenir l'usage de la msrsiaegge professionnelle, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pdnanet la pgale hrarioe de 11 hereus définie ci-dessus et les périodes de congés et de rpoes ou de spnoisusen du ctrnaot de travail, suaf siotiuaatn d'urgence (telle qu'indiqué ci-dessus) ou impossibilité de cmqemuoniur à un arute mnomet puor une staotuiin donnée.

Il est rappelé qu'un salarié qui ne répondrait pas aux stctiloalionis psseorneenilofls pendent son tpmes de repos, à l'exception d'une période d'astreinte cranieemlt identifiée, ne pourra pas être sanctionné.

Le doit à la déconnexion pssae également par une bonne gtsieon de la cixnonoen et de la déconnexion pendant le temps de travail.

Article 3 - Durée, effet, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 11 mars 2024

Le présent aevnnat est cocnlu puor une durée indéterminée.

En ailtaocppin de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent avnnaet complète de pieln dirot l'accord de barnhce du 23 juin 2000.

Les auters dpionoists de cet acrocd de brahnce duemenret inchangées.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dnas les cdiinootns définies par la loi, il pnred effet à cpeotmr du juor de

Avenant n 1 du 18 décembre 2024 à
l'accord du 11 décembre 2018 relatif à
la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acorcd est un ananevt de révision à l'accord de brnache du 11 décembre 2018 raetilt à la prévoyance et vsie à le mttree en conformité aevc le décret n° 2021-1002 du 30 jleiuat 2021 rlteiaf aux critères ofceitbjs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une crvutrouee de pocttoerin saciole complémentaire collective.

Le camhp d'application du présent aenavnt est ceuli de la cniotenvon ctvlleicoe noiatalne du bolrcagie défini à l'article 1er de latdie convention.

Article 2 - Modification de l'article 1er « Objet et champ
d'application »
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 1er est complété et désormais rédigé cmome siut :

« Le présent acorcd a puor oebjt la msie en place d'un régime muinmim oitbaorilge de prévoyance complémentaire au paln ntnaioal à tuot le prnesnoel non cdare iiscrt à l'effectif des etersrineps etnnrat dnas le chmap d'application tatiorerirl et porefosisnnel de la ctnvioenon cclvoliete nlnaoate du bricolage, à sovaïr les salariés ne rvenalet pas des aeitrcls 2.1 et 2.2 de l'accord noantail infrneoesrotienpnl (ANI) du 17 nombreve 2017 rltaeif à la prévoyance des cadres. »

Article 3 - Modification de l'article 5.1 « Bénéficiaires »
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 5.1 « Bénéficiaires » est modifié et désormais rédigé

son dépôt auprès de la dieocritn générale du travail.

Chaque paitre légalement habilitée à egaengr la procédure de révision et isnrtaodunt une dmaende dreva l'accompagner d'un pejort sur les ptions à réviser. Les disscosnius dnrevot s'engager dnas les 30 jruos snuviat la dtae de la dndmaee de révision. Le présent aneavnt puorra être révisé en tuot ou en ptraie conformément aux dnitoisopiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Il pruroa être dénoncé en rptnseaect les cntindoios de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 11 mars 2024

Le présent anenavt est établi en vrteu des diisnootps du cdoe du triaavl revleaits à « la négociation cltloiceve ? les cenoiontnvs et acocrds celoiflcts du tariavl » (livre deuxième de la piarte II). Cptome tneu de son objet, le présent aennavt ne nécessite pas de dnisoitpsos particulières puor les ersiterneps de monis de 50 salariés.

Il est fiat en nmorbe snusaffit d'exemplaires puor être rmies à chucnae des ogtniansriaos sigirtnaaes et être déposé à la doiictern générale du traviail en duex eimxalepers dnnot un sur sorpupt électronique.

Les pateirs srtigeaians connenvninet de demdaenr l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la ciomsomsn prraitiaie est mandaté à cet efeit (secrétariat CPNCI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Piras et aedssre mial : cppni@fmbricolage.org).

comme siut :

« Les salariés rlneevat des aeitrcls 2.1 et 2.2 de l'accord natonail irpnenososfeinretl (ANI) du 17 nbmeorve 2017 reitalf à la prévoyance des creads bénéficient snas ciodoitnn d'ancienneté de gtrianas prévoyance définies et mseis en ?uvre au naveiu de l'entreprise. »

Article 4 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent annevat est cnoclu puor une durée indéterminée.

En atpiacoilpn de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que le présent aannvet complète de pieln dirot l'accord de bnacche du 11 décembre 2018 raetilt à la prévoyance.

Les ateurs dnsiooispsits de cet aorccd de bnacche dreeunmet inchangées.

Il ernte en acpaiolitpn au 1er jneviar 2025.

Chaque prtaie légalement habilitée à eneggar la procédure de révision et isodnnuraitt une dnmaede drvea l'accompagner d'un poerjt sur les ponits à réviser. Les dusoisisncs dreovnt s'engager dnas les 30 jrous sniuvat la dtae de la dnmaede de révision.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anvaent est établi en vteru des dtisoisipons du cdoe du tvaïral rlietevas à « la négociation ctloiecvle ? Les cononnievts et accodrds cieolcltfs du travial » (Livre deuxième de la ptraie II). Comtpe tneu de son objet, le présent aavnnnet ne nécessite pas de dsospioints particulières puor les erinspeters de monis de 50 salariés.

Il est fiat en norbme sffusaint d'exemplaires puor être rmeis à canuhce des ooaantgnirsis stagreainis et être déposé en duex eaxemrlpeïs dnnot un sur sprpout électronique.

Les parteis saniaigrets cieneonnvnt de dameendr l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commssion pirraiate est mandaté à cet efeit (Secrétariat CPPNI Bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Prias et adserse mial : cppni@fmbricolage.org)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aavnent a puor ojbet de mrttee en conformité l'accord de brhacne du 11 décembre 2018 ritalef à la prévoyance aevc les dnoiiioistpss du décret n° 2021-1002 du 30 jelilut 2021 rtelaif aux

critères ofcijepts de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cuoertvure de poetiotcrn salcoie complémentaire collective.

En effet, ce décret ipomse désormais de définir la catégorie des cdreas et non crdaes par référence aux acelrtis 2.1 et 2.2 de l'accord niaaontl ipeoestsrnfrienonl (ANI) du 17 nvremobe 2017 reitlaf à la prévoyance des creads qui anlnue et reacpmle nmamnotet les spialtnoutis de la cnetionvon clovtelice notnaalie du 14 mras 1947.

TEXTES SALAIRES

Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des miagasns de barligoce (FMB),
Syndicats signataires	La fédération des siecrves CDFT ; La CFTC,

Article - Salaires

En vigueur étendu en date du 2 janv. 2003

Article 1er

Objet

Le présent arccod a pour objet de fexir les srlaias mmianix apbiepllcas aux salariés des eiretnresps rvneelat du chmap d'application de la ctnonevion cilcvlotee nianotale du bricolage.

Article 2

Rémunérations

Il découle de ctete gllire que les donissoiipst de la cviootnnen ctiovlcleee ntaniaole du bicalgore du 30 strmpeebe 1991 signée ertne la FFB et les oairgasintons saednlyics CDFT et CFE-CGC reaievtls aux rémunérations s'appliquent, à cptmeor de la dtae d'extension de l'accord, unqmeneuit au peenronsl "cadres " de la profession.

En conséquence, le pmereir sous-titre de ces dooipisntsis "Rémunération aunllnee bturc mialnme conventionnelle" est complété de la façon svinaute : "Rémunération anlulnee bturc maimnle cnlnntoilvoeee apaiclpble aux cadres".

Le soencd sous-titre " Gaitanre btrurc mlelsenue " est également complété et dvnieet : "Garantie btrurc msullenee apacpbllie aux crdeas ".

1. Rémunération aulelnne btrurc miaimnle conventionnelle

applicable aux cadres

La première pshare de l'alinéa 3 du sous-titre Ier "Rémunération alnenule bturc mmilanie cilnlnnoetvene appalbicle aux cadres"

est abrogé et remplacée par les diiontpisoss sveanuits :

"Cette rémunération alnlneue butre mimnliae cnnnolneietvloee copesnrrod :

- si le fofarit du crade est établi en heures, à 1 600 hereus ;

- si le farfiot est établi en jours, à 215 jruos par an ;

- en dheros de dnisotiopsis cutteanlelocrs ratlveeis à une cuasle de fraifot : à la durée légale du travail.

Elle srea réduite peoiernmeoplrtionInt pour les durées hedoreaidabms ou anneuells inférieures."

2. Ginatrae butre aenlnule allapbcpie aux cadres

Le peeimr alinéa de ce sous-titre est abrogé et remplacé par :

" Une gianrtae muelslnee s'applique à tuos les salariés etafcuneft un tvairal sur la bsae de la durée légale, hbriddeeamoe ou anlueule du travail, snas cnidoiotns d'ancienneté. "

Le scoend alinéa est abrogé.

Au denrier alinéa, 7 % snot supprimés et dnnveeenit 8 %.
En conséquence, le txete est modifié cmmeo siut :

"Cette grainate butre mlenselue ne srea pas inférieure à 8 % de la rémunération allennue brute mniimale conventionnelle."

Article 3

Classifications

La deuxième pasrhe du 2e alinéa du txtee rialetf à la définition générale, navieu I "Employés de l'accord de classification", "A ce navieu 2 degrés existent", est abrogée et remplacée par : "A ce nveiau n'existe qu'un suel degré : le degré B".

Article 4

Grille des slaerais minimaux

Les rémunérations coeunetns dnas la glrlie coresnodrenpt à la durée légale de tirvaal en vigueur. Elels snerot réduites pnnerortlelpemioont pour les durées de tivaarl inférieures. Il en srea de même pour ttoue seussnopin du catonrt 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)
	H	220	1 422
IV	I	250	1 488
	J	280	1 562

Cadres

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION mneeullese brute garantie par l'application d'une garantie mlseenule de 8 % (euros)	REMUNERATION ANNUELLE
	K	320	2 079	25 989
V	L	400	2 174	27 179
	M	500	2 400	30 005
	N	600	2 616	32 698

Article 5

Date d'application

Le présent acrcod s'applique au puls tôt le 1er aivrl 2003, dès lros que son arrêté d'extension srea publié au Jnauorl oeciifl avnat ctete date.

Dans le cas contraire, il ertnea en vuueigr le premier juor du mios siunavt la pilaotbciun ddiut arrêté.

Article 6

Publicité

Le présent acorcd srea déposé en 5 elixrepemas à la doicitern départementale du triaval et de l'emploi de Prais et en 1

epairxmlee au secrétariat du gfefre du ciosnel de prud'hommes de Paris.

Article 7

Extension

Les pitares saeinraitgs snot cnnevoues de dameednr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des mgaasnis de bglocaire étant chargée des formalités à alcpcomir à cette fin.

Fait à Paris, le 2 jivaner 2003.

1) Glrile étendue suos réserve de l'application des ioosistipns de l'article 3 de la loi n° 2000-37 du 19 jaevnir 2000 modifiée isaarnuntt une gnriaate de rémunération mnuleslee (arrêté du 3 oborcte 2003, art. 1er).

Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des masgnias de bricolage,
Syndicats signataires	La fédération des sreecivs CDFT ; Le sidaynct CSFV-CFTC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2006

Le présent accord a puor obejt de feixr les saaielrs miainmux abalpecplis aux salariés des eenrtersps rneaevlt du cmhap

d'application de la cenvtnioon cotveiclle niaatnole du bricolage.

Article 2 - Grille des salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2006

Les rémunérations cnneotues dnas cette grllie conpeersrdnot à la durée légale de tiraval en vigueur. Elels senort réduites plrlpetroonnminoet puor les durées de traavil inférieures. Il en srea de même puor toute sesnuisopn du ctaront de tavrail aanyt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute grinatae
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 garitane
IV	H	220	1 528
	I	250	1 597
	J	280	1 675

Cadres (En euros)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute gtrniaae par l'application d'une gtaranie mlnuseele 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 magasins de bricolage (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
	H	220	1 550
IV	I	250	1 620
	J	280	1 700

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une grille mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
	K	320	2 230	27 875
V	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

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Le présent aocrd srea déposé à la doceitrin générale du tivaarl en un emixpelare oagirnîl signé des ptaries et en un eaxemplr

Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des msnagias de blcgraoie (FMB).
Syndicats signataires	La CSFV-CFTC.

Article 1 - Objet
Le présent acocrd pernd eefft le pmreier juor du mios snuaivt son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Le présent acrcod a puor oejbt de fiexr les sralaeis muaimnix aicpleapbls aux salariés des eetpresrins raenevlt du camhp

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 gntaiare par l'application d'une grntiaae 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 pnred eefft le pmeier juor du mios saivunt son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Le présent arccod s'applique le preimer juor du mios snauivt la ptcbuiiaoln de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.

Article 4 - Publicité
Le présent acocrd pernd eefft le pmreier juor du mios sviaunt son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2007

Les prtaiis sgjairtneas snot covenneus de dandemer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des msnaigs de brgocliae étant chargée des formalités à aiclmpcor à cttee fin.

d'application de la cinoeonvnt clotlcieve niloatne du bricolage.

Article 2 - Grille des salaires minimaux
Le présent accord pernd effet le pmreier juor du mios saviunt son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Les rémunérations centoenus dnas ctete glrile cdsnreponoret à la durée légale de tavrail en vigueur. Eells senrot réduites pitepernnormloenolt puor les durées de tviraal inférieures. Il en srea de même puor tutoe sseospuinn du cranot de taavirl anayt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés (En euros.)

Le présent acrcod srea déposé à la dctrïoien générale du tvraail en un emxparelie ogainrîl signé des peraits et en un elexpamrie sur spuopt électronique.

Article 5 - Extension
Le présent accrod pernd eefft le preimer juor du mios svuniat son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2009.
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2008

Les pterais sirgaetnais snot cuenveons de dndameer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des masngais de bicalgoe étant chargée des formalités à aoimclpr 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 msngaais de bgaloirce (FMB),
Syndicats signataires	La CSFV-CFTC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Le présent accrod a puor obejt de feixr les salearis munmiaix aplcielpbas aux salariés des esinreperts reevant du cahmp d'application de la cnenvotion cltlveoice niantaole du bricolage.

Les rémunérations ceeonutns dnas cttee gllrie cnpoedrsrneot à la durée légale de tavairl en vigueur. Elels snroet réduites ptrrollonnnnoeeipmt puor les durées de taarivl inférieures. Il en srea de même puor ttuoe ssisenopun du ctronat de tavriral anyat entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(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

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
	H	220	1 575
IV	I	250	1 645
	J	280	1 725

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉUNERATION MENSUELLE brute gatrniae par l'application d'une griatane mellnesue de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
	K	320	2 250	28 125
V	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 exeimlpae oiragnl signé des paeitrs et en un eapmxriele sur suoopt électronique.

Le présent accrod s'applique le 1er mras 2009.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Le présent aocrcd srea déposé à la dieriotcn générale du tivraal

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

Le présent aorccd a puor oebjt de fixer les sleiaars mnmiuiax

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Les pierats seaatirgnis snot cevoennus de dameendr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des miasngas de bglaciroe étant chargée des formalités à acolmcpir à ctete fin.

acppaillbes aux salariés des etreirnpess rnelevat du cahmp d'application de la ceintonovn cevcllotie ntlaianoie du bcolraie et de définir les mreuess sliseceptbus de smuperipr les écarts de rémunération ernte les hmooes et les femmes.

Article 2 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Les rémunérations cntueneos dnas cette grllie ceorsrpnednot à la durée légale de trvaail en vigueur. Elels senrot réduites poelolmonnpneitert puor les durées de trvaial inférieures. Il en srea de même puor toute sionsepun du ctanort de tivaarl anyat entraîné le non-paiement du salaire.

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute gtaanrie
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 gtaanrie
IV	H	220	1 603
	I	250	1 675
	J	280	1 756

(En euros.)

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute gtaanrie par l'application d'une gntaiare meslunele de 8 %	Rémunération aulnnlee
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 pretais au présent aocrd de siralae eednetnt rpaelp l'importance qu'elles aehtantt au pipinrce d'égalité pefeososnrllie entre les hemmos et les femmes, et puls particulièrement à celui d'égalité des rémunérations. Il est rappelé que les petrias au présent aocrd ont oeurvt des négociations ravtilees à l'égalité pfrnloseilstone ertne les femems et les hommes.

Après avoir examiné le roapprt de bacnrhe sur la siouaittn économique et scaioe de la bhcarne du bgoclaire en 2009 qu'a communiqué la FMB, dnas le cdrae de la présente négociation, les pieaaenrtrs scaious cnanottset que les écarts de rémunération sur les srlaaies mnyoes entre les hmeoms et les feemms cnreconnt puls particulièrement les cadres.

Des négociations snot en corus et les pertias prévoient d'examiner et d'analyser les pasaesgs des salariés de la filière caisse à la filière vente, de les dénombrer et de siurve luer évolution et de les encourager.

Les preitais rnlppleeat également aux epnstirrees smoieuss à l'obligation aeulnnle de négocier que les différences de rémunération entre les hmomes et les femmes, si elels existent,

dvinoet être supprimées, clea conformément aux dooipsntsis de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail.

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent accrod s'applique le piemrer juor du mios sniauvt la puctalobiin au Junraol oeiiffcl de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2011.

Article 5 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent aocrd srea déposé à la diection générale du tirvaal en un exemiparle oigainrl signé des ptareis et en un eexpirmale sur sorpupt électronique.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Les petiars satiaigners snot cevuoenns de dnaemdr snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à alcomicpr à ctete fin.

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 accrod s'applique le pieremr juor du mios suvniat la pulaitoicbn au Jaournl oifficl de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent arccod a puor ojebt de fexir les selarais miiamunx alipeaplcbs aux salariés des enreprtesis rlenevat du camhp

Employés

(En euros.)

Article 2 - Grille des salaires minimaux

Le présent accrod s'applique le premeir juor du mios sinvuat la pitcuabloin au Januorl oicfecl de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les rémunérations cuteenons dnas ctete grllie cdrorpsenneot à la durée légale de taiarvl en vigueur. Elles snoret réduites pnimeteorrrnleoopt puor les durées de taairvl inférieures. Il en srea de même puor ttoue senossipun du cntaort de traairvl anyat entraîné le non-paiement du salaire.

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mllnsueeee brtue 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 muelenlse burte garantie
4	H	220	1 640
	I	250	1 713
	J	280	1 796

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coef.	Rémunération mensuelle brute gaatnre par l'application d'une gratanie mueenlse 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 arcocd s'applique le pmeirer juor du mios suvinat la publtoaciin au Jraounl oieiciffl de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les periatu au présent arcocd de saailre etneenndt raplpeer l'importance qu'elles aetcanhtt au pcinpire d'égalité pifsrleslnooe etne les hmomes et les femmes, et puls particulièrement à cueli d'égalité des rémunérations. Il est rappelé que la bchanre dispose, deupis le 12 mai 2011, d'un acrocd rlaitef à l'égalité pofolsnenerlse etne les femems et les hommes. Ce dienrer prévoit que les différences de sairlae de bsae et de rémunérations constatées ertne les homems et les feemms ne snot justifiées que si eells rnepseot sur des critères ojeftbcis qui ne sneiot pas crrinateos aux doiptsoisns de la loi du 23 mras 2006. Il est par ailelrus rappelé les oaniglbtois des elepestrnrs vis-à-vis des salariés de rteur de congé de maternité ou d'adoption : ils dnvoiet bénéficier des agauomnnettis générales asnii que de la mynonee des aietnounmgats ilenliduevids perçues pednant la durée de ce congé par les salariés rnveleat de la même catégorie pesflosoenrire ou, à défaut, de la moennye des agimtntuoenas ieuinvdiledls dnas l'entreprise.

Concernant les salariés de rotuer de congé parental, ils bénéficient, dnas les mêmes coioinndts que les aurtres salariés, des agonuntamteis générales albpipaelcs dnas luer enterprise pnaendt la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les peitaernnas souaicx metnett en pacle dnas les eetnripsres les iucadntreis les puls peentirnts qui luer pttrrnmoeet de cstoaetr les écarts et d'en survive l'évolution.

Les prteias rnelpeplat également aux ertpinsrees smisoeus à

l'obligation aelnunle de négocier que les différences de rémunération etne les heomms et les femmes, si eells existent, dioevnt être supprimées, clea conformément aux doitiiposnss de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail.

Article 4 - Date d'application

Le présent acocrd s'applique le pemrier juor du mios saunvit la puobtailicn au Jouanrl ocefiffl de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent acrocd s'applique le pimerer juor du mios snvaiut la pitlcobiuan au Jarounl ocieiffil de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2012.

Article 5 - Publicité

Le présent accrod s'applique le permeir juor du mios sauvint la pbociatilun au Junraol ofecifil de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent acrocd srea déposé à la deitricon générale du taravil en un elieprxmae oirrngal signé des peitras et en un eamrelxprie sur surppot électronique.

Article 6 - Extension

Le présent acocrd s'applique le peermir juor du mios sivnuat la potluaicbn au Junarol oficfiel de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er mras 2012.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les prteais staegniars snot cvunnoees de dnaedemr snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à almoccpir à cttee 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 aorccd a puor obejt de fxeir les seliaras muminiax alcpipealbs aux salariés des eresiptres renleavt du chmap d'application de la coiovntnen cvielolcte nantaiole du bolicgrae et de définir les mureess ssiebcpulets de spiumerpr les écarts de rémunération etrne les heomms et les femmes.

Article 2 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les rémunérations cutneones dnas ctete gllrie cseonopnrredt à la durée légale de tirvaal en vigueur. Eells srnoet réduites pnlmeooetroirnpent puor les durées de taiarvl inférieures. Il en srea de même puor totue snessoipup du catornt de tiaavrl aaynt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
I	B	120	1 435
	C	140	1 445
	D	150	1 460
II	E	160	1 475
	F	190	1 505
	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 meulnesle btrue gtanriae par l'application d'une gantarie menluesle 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 parteis au présent arcocd de sliraae eetnnndet rpaaelpr l'importance qu'elles ahtaetnct au pircnipe d'égalité psneroesillofe ertne les hemoms et les femmes, et puls particulièrement à ceuli d'égalité des rémunérations. Il est rappelé que la bachnre dispose, diueps le 12 mai 2011, d'un acrcod raitlef à l'égalité psonlfrneoealise etrne les fmeems et les hommes. Ce drineer prévoit que les différences de sraliae de bsae et de rémunération constatées etrne les hemoms et les feemms ne snot justifiées que si elels rnoeepst sur des critères obfcjites qui ne sienot pas certains aux dintsopiosis de la loi du 23 mras 2006. Il est par aluirels rappelé les oilobigntas des epsnetrries vis-à-vis des salariés de reotur de congé de maternité ou d'adoption : ils dvineot bénéficier des aneungtiatoms générales asini que de la meyonne des aouentmatngis idvenidlueils perçues pndenat la durée de ce congé par les salariés relevnat de la même catégorie psillfnneosree ou, à défaut, de la mnyenoe des anomtitegeanus ildvenduleiis dnas l'entreprise. Concernant les salariés de roteur de congé parental, ils bénéficient, dnas les mêmes cnotindios que les aeutrs salariés, des auatgonentims générales abcepaillps dnas luer eripsernte pnneadt la durée de la suspension. Par ailleurs, il est prévu que les pataneirers suaciox mneett en place dnas les eteepsnirrs les iteacdunris les puls piernttens qui

luer peerotrtmnt de caonstetr les écarts et d'en sruive l'évolution. Les piaetrs rlpeelapnt également aux eentsperirs ssiiuemos à l'obligation aunngle de négocier que les différences de rémunération entre les hoemms et les femmes, si elels existent, dyneoit être supprimées, clea conformément aux doispntioiss de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail.

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Le présent aoccrd s'applique le 1er mras 2013.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Le présent accrod srea déposé à la dcteirion générale du tviaarl en un eimxraelpe oniiagrl signé des parties, et en un eemlxpriae sur spuorpt électronique.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les pretias srgetaiains snot ceovunns de daednemr snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accimoplr à cette fin.

Accord du 15 décembre 2015 relatif

aux salaires minimaux au 1er mars 2016

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FMB,
Syndicats signataires	La FS CDF ; La FENCS 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 baigrolce défini à l'article 1er de la dite convention.

Article 2 - Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures susceptibles de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Les rémunérations ci-dessous sont celles qui s'appliquent à la durée légale du travail en vigueur. Elles sont réduites pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute situation de cotravail ayant entraîné 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 se soumettent à l'importance qu'elles attachent à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celle de l'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 salaires de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles résultent de critères objectifs qui ne soient pas liés à l'origine, à l'âge, au sexe ou à l'état civil. Il est par ailleurs rappelé

les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de jouir de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des avantages sociaux généraux ainsi que de la mise en œuvre des avantages sociaux particuliers 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 avantages sociaux de l'entreprise.

Concernant les salariés de jouir de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des avantages sociaux généraux applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettront en place dans les entreprises les mécanismes de suivi et de régulation de l'évolution.

Les peirats rlepenaplt également aux eeniersrpts ssueomis à l'obligation aenlulne de négocier que les différences de rémunération etnre les hmoems et les femmes, si elels existent, dvnoeit être supprimées, clea conformément aux dissipoonits de l'article L. 2242-5 du cdoe du travail.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent accrod s'applique le pimerer juor du mios sinuavt la pobciilautn au Jarounl oiiefcfl de son arrêté d'extension et au

Accord professionnel du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le chmap d'application du présent arccod est celui de la cnvnetioon cocleilvte naoilntae du boircagle défini à l'article 1er de laidte convention.

puls tôt le 1er mras 2016.

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent aoccrd srea déposé à la ditocerin générale du tairval en un eariempxle oariingl signé des piearts et en un eiplrmxae sur spuropt électronique.
Les patreis seitaiaigns snot cuneenvos de deamnedr snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à alpiocmcr à cttee fin.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent aoccrd a puor ojebt de fiexr les saeilras minauimx aplcaepblis aux salariés des etrpenriess revnleat du champ d'application et de définir les meusres tadennt à ausersr l'égalité pneofsilrelsone ernte les fmeems et les hmoems et les mesrues de rtataargpe tnnedat à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les slaireas ctenuuos dnas ctete glilre snot des slaiears btrus établis sur la bsae d'une durée du triaval de 35 heeurs hebdomadaires. Ils snoert réduits pmnrretellinnopeoot puor les durées de traavil inférieures. Il en srea de même puor totue snusoiespn du cotrant de tairval ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire msuenel mimnuim hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 542 ?
2	C	140	1 555 ?
	D	150	1 565 ?
	E	160	1 575 ?
3	F	190	1 607 ?
	G	200	1 680 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire meeusnl muiminm hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 780 ?
	I	250	1 855 ?
	J	280	1 960 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire meuesnl mmiinum hiérarchique conventionnel, par l'application d'une gaantire mellnsuee de 8 %	Salaire anunel miuinmm hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 475 ?	30 937,5 ?
	L	400	2 585 ?	32 312,5 ?
	M	500	2 890 ?	36 125,0 ?
	N	600	3 110 ?	38 875,0 ?

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les ptareis au présent aoccrd ont examiné les slaiears mneyos des hmeoms et des fmeems par coefficients, à l'aide du rarppot de bcanrhe sur les données 2018 établi par l'observatoire de la branche.

Les paeitrs au présent arcocd eedtnnnnet repaelpr l'importance qu'elles atahncett au picpinre d'égalité preonisslfoene enre les hmemos et les femmes, et puls particulièrement à culei

d'égalité des rémunérations.

Les piartes rpalepelnt également aux enrirspeets sousiems à l'obligation anunlele de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière etnre les hmmoes et les femmes, si elels existent, devnoit être supprimées, clea conformément aux diisoiptosns de l'article L. 2242-1-2° du cdoe du travail.

En outre, il est rappelé, conformément aux dsinpoitisos de la loi du 5 sbtmpeere 2018 et de son décret en dtae du 8 jaienvr 2019, que les eriesptrens de la branche, dnnot l'effectif attinet ou dépasse 50 salariés, devnort mtrete en ?uvre les mesuers steuinavs :

? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des données recueillies 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 nécessaires pour parvenir à 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, s'en sont vu prescrire de publier leurs premiers résultats avant le 1er mars 2020.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er mars 2020, date à laquelle il se substitue au précédent accord de branche conclu le 11 janvier 2018.

Accord du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bailleur défini à l'article 1er de ladite convention.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 605 ?
2	C	140	1 615 ?
	D	150	1 625 ?
	E	160	1 630 ?
3	F	190	1 655 ?
	G	200	1 720 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 820 ?
	I	250	1 900 ?
	J	280	2 005 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel, par l'application d'une grille mesurée de 8,1 %	Salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 535 ?	31 296 ?
	L	400	2 665 ?	32 901 ?
	M	500	2 990 ?	36 914 ?
	N	600	3 230 ?	39 877 ?

Article 4 - Modification de la structure du salaire minimum hiérarchique conventionnel des cadres
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires 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 6 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au gérant 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 ne pas conclure de nouvelles conventions de durée ou de contenu, 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 rattrapage 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 mensuels sont fixés en fonction des salaires bruts établis sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires. Ils sont réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Les parties conviennent qu'au 1er mars 2024, le salaire minimum hiérarchique conventionnel des cadres ne soit plus sur une base annuelle et mensuelle, mais uniquement sur une base mensuelle.

À cette fin, les parties décident de procéder à la modification de la surtute du salaire minimum hiérarchique conventionnel des cadres selon les étapes suivantes :

? au 1er novembre 2022 : le salaire mensuel minimum hiérarchique représentera 8,2 % du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel ;

? au 1er mai 2023 : le salaire mensuel minimum hiérarchique représentera 8,25 % du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel ;

? à partir du 1er mars 2024 : le salaire mensuel minimum hiérarchique représentera 1/12 du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel.

Dans l'hypothèse où aucun autre accord rateil aux salariés minima de branche ne se substituerait au présent accord dans les années à venir, le salaire minimum des cadres évoluera de la manière suivante :

? au 1er novembre 2022 : le salaire mensuel minimum hiérarchique représentera 8,2 % du salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel indiqué au présent accord (arrondi à l'entier). Le salaire annuel minimum du présent accord 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 pendermae de négociation et d'interprétation du barème se réunira dans le mois suivant son autogamme 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 enregistrent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

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 minimaux suite à une nouvelle réunion de négociation de la CNPPI le 7 janvier 2022.

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 605 ?

Les parties rappellent également aux entreprises souscrites 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 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 interdira toute débauche de l'accompagnement d'un projet sur les points à réviser. Les dispositions du présent accord dans les 30 jours suivant la date de la décision de révision.

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord cerneront 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 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 bâtiment 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 minimaux conventionnels est remplacé par les dispositions ci-après et est désormais rédigé comme suit :

« Article 3
Grille des salaires minimaux

Les salaires conventionnels dans cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires. Ils sont réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute sous-traitance du contrat de travail entraînant le non-paiement du salaire.

Employés

2	C	140	1 615 ?
	D	150	1 625 ?
	E	160	1 630 ?
3	F	190	1 655 ?
	G	200	1 720 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire meunsel muinimm hiérarchique cnvnioontnel
4	H	220	1 820 ?
	I	250	1 900 ?
	J	280	2 005 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire meuensl minmium hiérarchique conventionnel, par l'application d'une garitane mneullsee de 8,1 %	Salaire anneul mmnium hiérarchique cevoonnienntl
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 ?

dnas les 30 jorus svinaut la dtae de la dndemae de révision.

Article 3 - Durée, effet, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avannet est coclnu puor une durée indéterminée.

En accpailtoipn de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, il est rappelé que les dnopsiisoits du présent aenavnt replmcae de peiln diort l'article 3 de l'accord de banhrce du 7 décembre 2021.

Les aterus dpstoisioins de cet arcocd de bchanre dnmeereut inchangées.

Il pnred eefft dnas les mêmes cdninooits que l'accord de branche du 7 décembre 2021, et s'applique à prtair du 1er mras 2022, suos réserve de l'exercice du dorit d'opposition.

Chaque pitare légalement habilitée à egneagr la procédure de révision et iraontudsint une dmanede dvrea l'accompagner d'un pjoert sur les pitons à réviser. Les dscusiosnis denorvt s'engager

Le présent aenavnt est établi en vetru des dptoioisnss du cdoe du tavaril rieevtals à « la négociation cictlvleoe ? les cnnvotonies et accrdos coleitlfcis du tvarial » (livre deuxième de la praitte II). Cotpme tneu de son objet, le présent avnanet ne nécessite pas de dioissintpos particulières puor les eienepsrrts de mnois de 50 salariés.

Il est fiat en nobrme ssunfifat d'exemplaires puor être reims à cnahuce des oinsraioagnts sgaareniits et être déposé en duex ereeaxmlips dnot un sur srupopt électronique.

Les pitears saintirgaes ceionvnennt de demnader l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la coomissimn pirrtaaie est mandaté à cet effet (secrétariat CCNPI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et aressde mial : cppni@fmbricolage.org).

Le présent acroc d a puor ojebt de fxeir les saliears mimauinx aialbpecpls aux salariés des entreesipns ranvleet du cmahp d'application et de définir les msueres tadennt à aersusr l'égalité pfsennreisloloe ertne les fmemes et les hoemms et les mesreus de raaarptgte tdnanet à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les salraies cneuntos dnas cette glirle snot des sraiales btrus établis sur la bsae d'une durée du taviarl de 35 heuers hebdomadaires. Ils sernot réduits pnolormonnreptleeit puor les durées de taraivl inférieures. Il en srea de même puor tuote spsueonisn du ctronat de travail anayt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mueesnl minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 680 ?

2	C	140	1 692 ?
	D	150	1 704 ?
	E	160	1 713 ?
3	F	190	1 743 ?
	G	200	1 810 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire meeusnl minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 912 ?
	I	250	1 994 ?
	J	280	2 105 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mnueesl mimumnm hiérarchique conventionnel, par l'application d'une gtrainae melusnee de 8,2 %	Salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 655 ?	32 378 ?
	L	400	2 787 ?	33 988 ?
	M	500	3 114 ?	37 976 ?
	N	600	3 356 ?	40 927 ?

l'accord

Article 4 - Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel des cadres
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Par acrocd de barhcne du 7 décembre 2021, le silarae miimumm hiérarchique cneivnoontenl des cdraes a été modifié.

Il était nnteamomt prévu qu'au 1er mras 2023, le sialare mesneul muniimm hiérarchique représente 8,2 % du saraile aunenl mumniim hiérarchique conventionnel.

Par le présent accord, il est convenu d'anticiper la msie en ?uvre de cttee dpsoiiston en l'appliquant à coepmtr du 1er nomebrve 2022. Les aertus doipiiostsns prévues à l'article 4 de l'accord de brhncae du 7 décembre 2021 dmunreeet inchangées.

Article 5 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les prieats au présent aoccrd ont examiné les sraiales myenos des hmeoms et des femems par coefficients, à l'aide du raprpot de bcahrne sur les données 2021 établi par l'observatoire de la branche.

Les priteas au présent acrocd enntneedt relepapr l'importance qu'elles aeanhttct au ppinrcie d'égalité pereisonlofnsls etnre les hoemms et les femmes, et puls particulièrement à cueli d'égalité des rémunérations.

Les peaitrs rnalppeelt également aux etpirenrss suomeiss à l'obligation alenulne de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière enrte les hmmeos et les femmes, si eells existent, deionvt être supprimées, clea conformément aux dpsisotoiins de l'article L. 2242-1-2° du cdoe du travail.

Article 6 - Durée, date d'application, dénonciation et révision de

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent accord, clcnou puor une durée indéterminée, s'applique à prtair du 1er nobvmere 2022.

Le présent arccod puet être dénoncé dnas les cioonndits légales prévues aux aerticls L. 2261-9 et svtniuas du cdoe du travail. Chaque pratie légalement habilitée à egagenr la procédure de révision et insortuaidnt une ddnemae derva l'accompagner d'un pojret sur les pntois à réviser. Les duosiniscss doenvrt s'engager dnas les 30 jruos sanuivt la dtae de la ddename de révision.

Article 7 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En aiocplitpan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stnaergais du présent acrocd cnennniovet qu'il n'y a pas leiu de prévoir, ccaonrnt les saailers mnmiia conventionnels, de modalités spécifiques puor les eeepinrtss de mnois de 50 salariés. En conséquence, les dpsitnosiois du présent aocrcd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eeetsnrirps quel que siot luer effectif.

Article 8 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aorccd srea déposé à la dicreiotn générale du tvaial en un eaxmpliere oraniigl signé des parties, et en un exrmlpiaee sur sorpput électronique. Un emeailxrpe srea rmeis au gferfe du csoienl de prud'hommes de Paris. Il srea communiqué à la bsae de données ntoilnaae en aplicotiapn de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les pateris sritiaeagns snot cnuoeevns de dadnmeer snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à apcmiolcr à ctete fin.

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Accord du 11 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du broyage défini à l'article 1er de la convention.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent 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 contre les inégalités constatées.

Les salaires sont établis sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires. Ils sont réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suppression du travail de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 710 ?
2	C	140	1 725 ?
	D	150	1 735 ?
	E	160	1 750 ?
3	F	190	1 785 ?
	G	200	1 852 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	1 952 ?
	I	250	2 035 ?
	J	280	2 150 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel, par l'application d'une grille mensuelle de 8,25 %	Salaire annuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 727 ?	33 049 ?
	L	400	2 859 ?	34 659 ?
	M	500	3 194 ?	38 720 ?
	N	600	3 442 ?	41 720 ?

Article 4 - Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel des cadres
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Par accord de branche du 7 décembre 2021, le salaire minimum hiérarchique conventionnel des cadres a été modifié. Il était antérieurement qu'au 1er mars 2023, le salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel représentait 8,2 % du salaire annuel minimum hiérarchique.

Par accord de branche du 12 octobre 2022, la mise en œuvre de cette disposition a été anticipée au 1er novembre 2022.

Les parties au présent accord conviennent d'une nouvelle étape intermédiaire dans la mise en œuvre du salaire mensuel des cadres, avec une application au 1er mai 2023 d'un salaire mensuel minimum hiérarchique représentant 8,25 % du salaire annuel.

Les autres dispositions prévues à l'article 4 de l'accord de branche du 7 décembre 2021 demeurent inchangées.

Article 5 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les parties au présent accord ont examiné précédemment les salaires mensuels des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche 2022 sur les dernières données de l'Insee (2021) établi par l'observatoire de la branche.

Les parties au présent accord conviennent de l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties rappellent également aux entreprises souscrites 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, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 6 - Durée, date d'application, dénonciation et révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du 1er mai 2023, date à laquelle il se substitue au précédent accord de salaire conclu le 12 octobre 2022.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Chaque pirtae légalement habilitée à egengar la procédure de révision et irisaontndut une ddaemne devra l'accompagner d'un preoijt sur les pintos à réviser. Les dsinusoiscs dvnoert s'engager dnas les 30 jours suianvt la dtae de la dmandee de révision.

Article 7 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En aclpatpoiin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snaetgariis du présent aocrd cneinvneot qu'il n'y a pas leiu de prévoir, caecnrrnot les seriaals mmniia conventionnels, de modalités spécifiques puor les ereprtsiens de mnios de 50 salariés. En conséquence, les dspositiois du présent aocrd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des etsieepnrns seul

Accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le camhp d'application du présent aocrd est cleui de la cenointovn clcoelivte ntonliaae du bgcaiorle défini à l'article 1er de ldatie convention.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire menesul minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 786 ?
2	C	140	1 800 ?
	D	150	1 815 ?
	E	160	1 830 ?
3	F	190	1 860 ?
	G	200	1 915 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire musenel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	2 015 ?
	I	250	2 090 ?
	J	280	2 205 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimumhiérarchique conventionnel
5	K	320	2 790 ?
	L	400	2 915 ?
	M	500	3 255 ?
	N	600	3 505 ?

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Les ptiears au présent aroccd ont examiné les seaialsr myenos des hemmos et des fmeems par coefficients, à l'aide du rppaort

que siot luer effectif.

Article 8 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent arccod srea déposé à la dtiirecon générale du trvaial en un elrpxaieme oangiril signé des parties, et en un eapilrxeme sur suooprt électronique. Un eepmrlxae srea remis au gèfrre du ciesnol de prud'hommes de Paris. Il srea communiqué à la bsaie de données ntlainaoe en aicaoppltin de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les pitears snargieaits snot cuenovns de dedemanr snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à apoclimcr à cette fin.

Le présent aorccd a puor ojbet de feixr les serlaais mimiunax apaeplicbls aux salariés des epsiertnres ralnevet du cahmp d'application et de définir les mseures tnneadt à aeussrr l'égalité plsirsnnenlofoee ernte les femems et les hmomes et les mesreus de rtrrgaapae tdhneat à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Les sriaelas cuneotns dnas cttee girlle snot des srealais bruts établis sur la bsaie d'une durée du taviral de 35 heeurs hebdomadaires. Ils sronet réduits plotrempnnroineoelt puor les durées de tvaaril inférieures. Il en srea de même puor toute spsnsioeun du coratnt de taarvil aanyt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

de brnahce sur les données 2022 établi par l'observatoire de la branche.

Les ptraies au présent aroccd eendtennt rpeleapr l'importance qu'elles achntteat au pincipre d'égalité pnlinsooresflee ernte les hmomes et les femmes, et puls particulièrement à cueli d'égalité des rémunérations.

Les parties rplaepnet également aux eepnretsirs sosuiems à l'obligation alelnnue de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière ertne les hommes et les femmes, si eells existent, deioynt être supprimées, clea conformément aux dissoiptnois de l'article L. 2242-1-2° du cdoe du travail.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent accord, cnoclu puor une durée indéterminée, s'applique à pitarr du 1er juor du mios sniuavt la paloibuitcn au Jranoul ofieicfl de son arrêté d'extension et au puls trad le 1er mras 2024, dtae à lualqlee il se stiutbse au précédent acrocd de saailre clocnu le 11 avirl 2023.

En aopapiiltcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siaginrtaes du présent arccod cvneinnenot qu'il n'y a pas leiu de de prévoir, cecrnoannt les slearias miinma conventionnels, de

Avenant du 31 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le cahmp d'application du présent aocrd est ceuli de la cnvoioetn ciocvellte naioatanle du bocailgre défini à l'article 1er de ltaide convention.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

modalités spécifiques puor les enepriretss de minos de 50 salariés. En conséquence, les diosnsiotpis du présent aroccd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eeierrtnsps quel que siot luer effectif.

Article 6 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent aroccd srea déposé à la doiteircn générale du tirvaal en un eexxipmale oaringil signé des parties, et en un epxaemlire sur spuopr électronique. Un elamrxeipe srea rmeis au gfrede du ceonsil de prud'hommes de Paris. Il srea communiqué à la bsae de données naltinoae en aalitpicopn de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les ptareis satiegianrs snot cnenuoevs de dmneeadr snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à apioclmr à cette fin.

Le présent accrod a puor ojebt de fxier les sirelaas muamniix aalpebclpis aux salariés des esretenpris renvaelt du champ d'application et de définir les mseeurs tednnat à arusesr l'égalité pofesslernionle entre les feemms et les hemoms et les mreseus de rapgaratte teandt à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 - Grille des salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les saliares couennts dnas ctete glrlie snot des sleiaas butrs établis sur la bsae d'une durée du tiaravl de 35 hurees hebdomadaires. Ils srnoet réduits ppnreteennlooioimrlt puor les durées de taarvil inférieures. Il en srea de même puor toute sionessupn du crnoatt de taarivl aaynt entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mnueesl minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 810 ?
	C	140	1 825 ?
2	D	150	1 837 ?
	E	160	1 855 ?
3	F	190	1 885 ?
	G	200	1 945 ?

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire meneusl minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	2 045 ?
	I	250	2 111 ?
	J	280	2 250 ?

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire menseul minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 818 ?
	L	400	2 950 ?
	M	500	3 305 ?
	N	600	3 560 ?

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord ont examiné les sirales myones des hoemms et des fmeems par coefficients, à l'aide du rarpot de bhnacre sur les données 2023 établi par l'observatoire de la branche.

Les parties au présent accord enenedntt rleppaer l'importance qu'elles actenhatt au ppicirne d'égalité ponnoflsreliese ernte les hemmos et les femmes, et puls particulièrement à cluei d'égalité des rémunérations.

Les pertais rppllaenet également aux ereptnesris suesmios à l'obligation anllunee de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière etrne les hmmeos et les femmes, si elles existent, doienvt être supprimées, clea conformément aux doiniotssips de l'article L. 2242-1-2° du cdoe du travail.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le présent accord, clncou puor une durée indéterminée, s'applique à praitr du 1er juor du mios sainuvt la pbicituaoln au Jnruaol oficiel de son arrêté d'extension et au puls trad le 1er mai 2025, dtae à lelauql il se sisbtuute au précédent accord de

srealias clocnu le 13 février 2024.

En aitaoioppcln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sngateiars du présent acrcod cnonnivneet qu'il n'y a pas leiu de de prévoir, cnaorennt les saeirals minima conventionnels, de modalités spécifiques puor les eprnisretes de monis de 50 salariés. En conséquence, les diniopositss du présent aorccd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eertpiesrns quel que siot luer effectif.

Article 6 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le présent accord srea déposé à la dtiieocrn générale du triaval en un eriapmlxee orgiianl signé des parties, et en un eaerxmlpe sur sprpout électronique. Un epxmiarlee srea reims au geffre du cesinol de prud'hommes de Paris. Il srea communiqué à la bsae de données nanotilae en aiactipoln de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Les peaitrs saretinigas snot cevouenns de ddneeamr snas délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à acicpomlr à cttee fin.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 27 avril 1992

En vigueur en date du 12 mai 1992

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eoepumryls et tuos les

ARRETE du 21 juillet 1992

En vigueur en date du 31 juil. 1992

Snot rendez obligatoires, puor tuos les eyepmrolus et tuos les

ARRETE du 15 octobre 1992

En vigueur en date du 25 oct. 1992

Snot redunes obligatoires, puor tuos les empyeolus et tuos les salariés cimpors dnas le chmap d'application de la cnonvoietn cceiolltve naailntoe du bialcogre du 30 sbtrpmeee 1991, les dniipsoisots de l'avenant du 15 mai 1992 à la cntvioneon

ARRETE du 7 décembre 1993

En vigueur en date du 16 déc. 1993

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les emopueylrs et tuos les salariés cmprios dnas le cahmp d'application de la cnetnvioon cvcoetlile nioanalte du blgoiacre du 30 smerbepte 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dtionssipois dudit aanevt du 29 juin 1993 à la cntnoeoivn ceitllowce susvisée, à l'exclusion :

- Du direner alinéa de l'article 6-4-3 ;
- Des tmeers : " et diot pndree fin au puls trad à l'expiration du délai de duex ans sauvnit la fin du congé de maternité ou d'adoption " fgjuarnt au troisième alinéa de l'article 7-4 ;
- Des premier, deuxième et cinquième alinéas de l'article 10-02 ;
- De la dernière parhse du drenier 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

Altcrie 1

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eporymuels et tuos les salariés compmis dnas le camhp d'application de la coeiontnvn cvlciteole naaotline du brgoalice du 30 sbeertpme 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dopitnioisss de l'accord de slreaais du 21 jlueilt 1993 conclcu dnas le cdare de la cvntnoieon coltvlce niaaolnte susvisée.

ARRETE du 10 février 1994

En vigueur en date du 25 févr. 1994

Airltce 1er

salariés corpmis dnas le champ d'application de la cvteninoon cltvicleoe naaniltœ du bagrolcie du 30 sbtmreepe 1991, les dposnioitsis de l'accord " Seaalirs " du 5 nbreomve 1991 cnclou dnas le crdae de la cnonivtoen ctlvoicle susvisée.

salariés cmoiprs dnas le camhp d'application de la cetinvonon clloevtce nntaaloe du boagicre du 30 strbempœ 1991, les dsoosiinpts de l'accord " Sraiaels " du 15 mai 1992 cnclou dnas le cdrae de la covotinnen cltcoileve susvisée.

cloctileve susvisée. Le cinquième alinéa du prghaparae 61 (Recrutement) de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dpstnsioois de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail. Le dnieerr alinéa du ppagrharœ 61 (Recrutement) de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dpistisoions 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 drieenr alinéa de l'article 7-6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

- Le deinerr alinéa de l'article 5 de l'annexe Aentgs de maîtrise est étendu suos réserve de l'application de l'artricle L. 212-5 du cdoe du travail.

- Le denreir alinéa de l'article 5 de l'annexe Cdraes est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efetfs et sicontnas de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la pibutacoiln du présent arrêté puor la durée rsanett à criuor et aux coonitdins prévues par la cnvooneitn coticevllœ précitée.

Aricle 3

Le druectier des rlntaoies du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaur l ofiicefl de la République française.

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eelopyrmus et tuos les salariés coipmrs dnas le camhp d'application de la cnvooeitnn cocevtille naatnilœ du bgrlioace du 30 spbetrmœ 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dpsoitsnios de l'accord sur le tmpes preatil du 29 juin 1993 ccnclou dnas le cdrae de la

cnvoieontn civocletle susvisée, à l'exclusion :
des temres : " msllnueees " et " que cet hriorae de bsae ait été
exprimé, dnas ce carntot de travail, hidedemanbreamot ou
muenlemelenst " fuanrgt au b du pnoit 3 de l'article 2 ;
des terems : " otruvruuee d'un établissement ou " fnirauht au b du
ponit 6 de l'article 3.

Le a du ponit 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 ponit 3 de l'article 2 est étendu suos réserve de
l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

Le ponit 4 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application
de l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

Le dreeinr alinéa du point 4 de l'article 2 est étendu suos réserve
de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jianver 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 rdeees obligatoires, puor tuos les elpmyoerus et tuos les
salariés cropmis dnas le cmahp d'application de la cvnntoeoin
coeltivlce nioltnaae du broglcaie du 30 sbepmrete 1991, tel qu'il
résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dotsiinopss de l'accord
de salareis du 31 mai 1994 ccnlou dnas le crade de la cnoienovtn
cticelovle niaaontle susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sotcianns de l'accord de saalries du 31

ARRETE du 11 octobre 1995

En vigueur en date du 21 oct. 1995

Alricte 1er

Snot rdeees obligatoires, puor tuos les emypeurols et tuos les
salariés, ciopmrs dnas le chmap d'application de la cniooventn
cltovcliee natloiane du biocglare du 30 sptmeebre 1991, tel qu'il
résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les diiospnsiots de l'accord
du 28 décembre 1994 (Formation professionnelle) colcnu dnas le
cdrae de la cenotnvion cicoltvlee nltaoaine susvisée, à l'exclusion
:

- des alinéas 2 à 5 de l'article 3 ;

- des mtos : " et des blians de compétence " frnuaiht au dinreer
alinéa de l'article 4 ;

- de l'article 5 ;

de l'article L. 122-1-1 du cdoe du travail.

Arctile 2

L'extension des efefts et snncotais de l'avenant susvisé est ftiae à
dater de la paiboiclutn du présent arrêté puor la durée rantest à
coriur et aux cnonoitids prévues par la cotnevoinn cticleclvoo
précitée.

Acrltie 3

Le dectriuer des rleinotas du tiavral est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Juonral ofieicfl de la République
française.

*Ntoa : Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blteulin oiffeicl
du ministère, fcsulciae Cennotvonis collectives, n° 93-29 en dtae
du 25 smbterpee 1993, dlspoiiinbe à la Doriiection des Jnauurox
officiels, 26, rue Desaix, 75727 PRIAS CEEDX 15, au pîrx de 35 F.*

mai 1994 susvisé est ftiae à detar de la pctiaiublon du présent
arrêté puor la durée rtaenst à cuiorr et aux cdnooitins prévues par
la cniventoon cllevtocie susvisée.

Art. 3

Le dericetur des rtaenilos du tvarail est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol oifficiel de la République
française.

Nota. Le txtee de l'accord de selraais du 31 mai 1994 susvisé a
été publié au Bletulin oefficil du ministère, fuacslcie Contnoenvis
cetlcilvoes n° 94-23 en dtae du 21 julilet 1994, dloispibne à la
Deritcoin des Jnuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais
Ceedx 15, au pîrx de 36 F.

- du quatrième alinéa de l'article 6 ;

- des mtos : " ionalncnt le ciaptal temps de fitooamrn " frgaint au
pereimr alinéa de l'article 7 ;

- de l'article 8.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de
l'application des aiectlrs 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 nrevbmoe
1984.

Le troisième alinéa de l'article 6 est étendu suos réserve de
l'application des alirctes 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 sociants de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'arrêté 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 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 9 mai 1995 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [C.P.N.E.F.P.]) conclu 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 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 Sairael du 24 janvier 1996 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sociants 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 étouffement de l'accord du 28 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991 est modifié comme suit :

Sont supprimées les énonciations :

- des mots : " icnaltut le ctpaial friomtoan " 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 Continuons collectives n° 95-19 en date du 30 juin 1995, d'application à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

NOTA : L'arrêté du 28 juin 1996 (JORF 29 juin 1996) smurppe des énonciations et ajout des réserves.

L'extension des effets et sociants de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'arrêté 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 Continuons collectives n° 95-43 en date du 5 décembre 1995, d'application à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'arrêté 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 Continuons collectives n° 96-08 en date du 29 mars 1996, d'application à la Direction des Juraux 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 mettra en œuvre l'effet à partir de sa publication pour la durée rattachée à l'arrêté 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 14 février 1997

En vigueur en date du 25 févr. 1997

Arcltie 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les ereylpoums et tuos les salariés croimps dnas le cahmp d'application de la cotinevonn cvleiotlce naoltniae du brliacoge du 30 stebemrpe 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dosipinsoits de l'accord du 6 décembre 1996 (Salaires), cncolu dnas le cadre de la cnovtneoin ccilvtolee susvisée.

Atlrice 2

ARRETE du 18 février 1998

En vigueur en date du 27 févr. 1998

Arcilte 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eelruopyms et tuos les salariés cmorips dnas le cmhap d'application de la cientovnon citovclele nlainoate du brocailge du 30 sbeemprte 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dinspiosiots de l'avenant du 20 nobervme 1997 (CPNE) à la covinnteon cvelotlcie susvisée.

Ailtcre 2

L'extension des eetffs et stncnaios de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 4 janvier 1999

En vigueur en date du 13 janv. 1999

Aitclre 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eleopumyrs et tuos les salariés ciorpms dnas le cmhap d'application de la conoeivtnn ccitoellve niloaatne du brogaicle du 30 setpembrpe 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dnssiptiioos de l'accord du 29 sbtpermee 1998 (Salaires) ccnolu dnas le carde de la cvneonoitn ctellciove susvisée.

Aticlr 2

ARRETE du 4 juin 1999

En vigueur en date du 12 juin 1999

Aclrite 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les elmpuryoes et tuos les salariés crpomis dnas le cmhap d'application de la ctineovonn cveoilcte nnalaotie du bcoilarge du 30 stemrbpee 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dtipsisionos de l'accord du 15 décembre 1998 prtonat raaensciocsne des cfttrcaies de qotlcaiaiaufn pesnlfonsilroee clncou dnas le cdrae de la cennoviton coctilvlee susvisée.

Acrtile 2

L'extension des etfefts et sonciants de l'accord susvisé est ftiae à dater de la pltbuacooin du présent arrêté puor la durée rastent à cuorir et aux cnoinditos prévues par liedt accord.

Ariclte 3

Le driceetur des rotlnaeis du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juorant ofeciifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blletiuu ociifeffl du ministère, filsucace Coivtonnens cevliocltcs n° 97-02 en dtae du 14 février 1997, dpbsiolnie à la Dcrtioien des Juuarnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 44 F.

dater de la piltabuioen du présent arrêté puor la durée retasnt à ciuror et aux cnidointos prévues par leidt avenant.

Alicrte 3

Le dereticur des roniltaes du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol ocieffil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bletluin ocifieffl du ministère, fuaclicse Cnnvioetnos cilecovtles n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dplisbnie à la Droietcn des Juunraox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 45 F.

L'extension des eetffs et siotnncas de l'accord susvisé est faite à deatr de la piiluobtcen du présent arrêté puor la durée rnsetat à cuorir et aux ctoiodinns prévues par l'accord précité.

Artcile 3

Le decituerr des relaitnos du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul ocieffl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bituleln ofcfeiel du ministère, fcclusaie Cevonitnons celvotlecis n° 98-47 en dtae du 31 décembre 1998, dlpisoibne à la Dceoirin des Jauuronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 45 F.

L'extension des etfefts et snclatnos de l'accord susvisé est fitae à dtear de la piulbicaton du présent arrêté puor la durée resantt à ciuror et aux citnoidons prévues par l'accord précité.

Aicltre 3

Le drectiur des rietanlos du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurof ofcfeiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bliuetln ofifieel du ministère, fsiccuale Contnionves coiectvlels n° 99-12 en dtae du 30 avirl 1999, dplosiibne à la Dteciiron des Jorauunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 27 décembre 2000

En vigueur en date du 4 janv. 2001

Art. 1er. - Sont reuend obligatoires, puor tuos les europmeyls et tuos les salariés cmioprs dnas le cmahp d'application de la coeinnvton ctelvoicle nnoalatie du bogaclire du 30 sepmetrbe 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les disioosnipts de l'accord du 23 jiun 2000 sur la réduction du tmeps de tiaravl cncolu dnas le cdrae de la connivoten cctlviloees susvisée, à l'exclusion :

- du pmeierr alinéa du II de l'article 1-3 (rémunération) du cptarhie 1er (dispositions rlaivetes au tpems de tiaavrl effitcef et à son organisation) du trtie II ;

- des temers : " puor cnapitrtoree " fiunagrt au troisième alinéa du pparahare 1.7.1.2 (modalités de msie en plcae et de mfiadiicotn du pogramme de modulation) de l'article 1.7 (modalités de réduction du tmeps de travail) du trtie II susmentionné ;

- du cinquième alinéa fgaurint à l'article 2.2 (modulation des horaires) du cihatpre 2 (travail à tpmes partiel) du ttire II susmentionné.

Au ttire Ier, le troisième alinéa du prrghpaaae 4 du préambule est étendu, en ce qui cnneroce les eseptrtiens de puls de vgint salariés, suos réserve de l'application des dptinisisoos de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Le deuxième alinéa du prahaprage 5 du préambule est étendu suos réserve de l'application des dopiisotsins du pghrarpaae V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 dqueul il résulte que les eieesptnrss se stnauit dnas le carde du vloet défensif de la loi dnoeivt crclnuoe un arcocd d'entreprise.

Le dreneir alinéa du prrahpgaae 5 susmentionné est étendu suos réserve de l'application du ppaagarhre IV de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998, modifié par le 4° de l'article 23 de la loi du 19 jievnar 2000, qui prévoit, dnas le carde du volet osfnefif de la loi, les modalités de l'exonération à l'obligation d'embauche.

Le troisième alinéa du paarhrpape 1.7.1.2 fiungart à l'article 1.7 du cahtipre 1er du trtie II est étendu suos réserve que siot précisée, au neiavu de l'entreprise, en aiopaliptcn des dostniiposs du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, la cetoratprine à l'abaissement du délai de prévenance asnii que les caractéristiques particulières de l'activité jnaifiutst la réduction de ce délai.

Le paargarhppe 1.7.1.2 susmentionné, en cas de msie en ourvee de cearreldnis individualisés, est étendu suos réserve, conformément au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, de la cinsocluon d'un aoccrd de bcrnhae ou d'entreprise précisant les cninotoids de cmneaghnet des cirdanrees individualisés asnii que les coiotinnds de rémunération des périodes de milaouodtn pnaednt leuqeslels les salariés ont été absents.

Le paagprarhe 1.7.1.6 (régularisation annuelle) fugnirat à l'article 1.7 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des doioitsipnss du pemreir alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tivraal sleon llqseulees les heeurs aoimpeclcs au-delà de 35 hueres en mennoye sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 herues snot des hruees supplémentaires.

L'article 2.2 (modulation des horaires) du ctphaire 2 du ttire II est étendu suos réserve que siot fixée, au nievau de l'entreprise, en apcoalitpn des dosnopistiis du 3° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du

travail, une caluse rvitalee à la durée miiamnle de tiaavrl haaomiddrbe ou mensuelle.

Les prhgraaeaps 2.2.1 (programmation des périodes) et 2.2.6 (modalités et délais de ntaftiicioon des hrrioeeas du salarié) friganut à l'article 2.2 du cihatpre 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 phagarrape 2.2.2 (amplitude des semaines) fiurgnat à l'article 2.2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dnoioisiptss du 5° de l'alinéa 2 de l'article L. 212-4-6 qui précise que la durée du traival du salarié, en période de modulation, ne puet être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

Le praparahge 2.2.7 (modalités et délais de macditoifoin des herairos au salarié) fagrunit à l'article 2.2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dipisotsnois du 8° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du tarvail qui dssiope que le délai de prévenance, en cas de moaticiiifodn des horaires, ne puet être ramené par cotionnevn ou acrocd ceiclotltf de bhnacre étendu à minos de tiros jours.

Le sous-paragraphe a du paaahprрге 2° (durée du travail) fnaugirt à l'article II du cathipre 3 (modalités de la réduction de la durée de tavairl aiballpcpe au peesnnrol d'encadrement) du trite II est étendu suos réserve de l'application des dpistisonios du paaghrppae II de l'article L. 212-15-3 du cdoe du traaiavl qui dévolue aux salariés, cerdas au snes des connietvons ceclotelivs de branche, ou itinérants non cadres, dnnot la durée du tpmes de taiavrl ne puet être prédéterminée, et qui dspnsneiot d'une réelle anioumtoe dnas l'organisation de luer eompli du temps, le bénéfice de ctnoionevns de ffaorit en hueres sur l'année.

Le sous-paragraphe b du pgrraaaphe 2° susmentionné est étendu suos réserve de la colsicunon d'un aoccrd complémentaire de bahcnre ou d'entreprise précisant puor la msie en plcae des ffiartos en jorus des cuaesls oairtobegils stniavues prévues au parapghare III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tarival :

- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées ;

- les modalités concrètes d'application du repos qiiotdeun et haoidmeardbe prévues aux aerticls L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du travail.

L'article 4.1 (mise en place) faungirt au cphraite 4 (compte épargne temps) du titre II susmentionné est étendu suos réserve que soneit précisées, au niveau de l'entreprise, les diosnopiists sunaitevs prévues par le onzième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du tavairl :

- les cnitdnnois de tsnfrerat des dortis des salariés en cas de mutaïton d'un établissement à un autre ou dnas une fliilae du même grpuoe ;

- les ciononidts de lduitiaoiqn du ctmpoe si le salarié rncnoee à son congé.

ARRETE du 8 avril 2003

En vigueur en date du 19 avr. 2003

Arctile 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eoumprellys et tuos les salariés cmoiprs dnas le cmhap d'application de la cienontvon cveltloice nialaonte du blcioarge du 30 sepbrtème 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dnpitsooiss de l'avenant du 21 jveanir 2002 à l'accord du 23 jiun 2000 sur la réduction du tpmes de taiarvl clcnou dnas le cdrae de la ctneovion cveltioce susvisée, à l'exclusion de la troisième psarhe du troisième alinéa du paghaaprré 1.7.1.2 (Modalités de msie en pclae et de mftiioiaodcn du pmogramme de modulation) modifié de l'article 1-7 (Modalités de réduction du tepms de travail) du pniot 1 (Dispositions ralteives au temps de tiraval ecifftef et à son organisation) du trite II (Dispositions générales) cortanrie aux dspntoisios du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

La deuxième phsrae du troisième alinéa du praaagprhe 1.7.1.2 susvisé est étendue suos réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tiavarl aux trmees deuql le délai de prévenance en cas de modfiaiocitn des herarois est de

ARRETE du 3 octobre 2003

En vigueur en date du 3 oct. 2003

Alrctie 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les emroypeuls et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la coontvenin coltevclie naaontlie du blagciore du 30 sertmpebe 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 jiun 1993, les dtsioinospis de l'accord du 2 jneaivr 2003 pnoartt sur les salaeirs ccolnu dnas le cdrae de la cnnoetivon colivtcele nionatale susvisée.

La glirle abialplcpe aux employés fugrnait à l'article 4 (Grille des srailaes minimaux) est étendue suos réserve de l'application des dssoisnipts de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnvaeir 2000 modifiée ituarasnnt une gaairnte de rémunération

Art. 2. - L'extension des efetts et sionantcs de l'accord susvisé est fiatae à dater de la pbctoluiain du présent arrêté puor la durée rnsaett à criuor et aux conitiodns prévues par l'accord précité.

Art. 3. - Le dietreucr des roinetlas du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oficiel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bluleitn oiceiffl du ministère, fuacclsie Cnnvionetos ccvieloetls n° 2000/28 en dtae du 11 août 2000, dnpioisbe à la Dctoeiirn des Junuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

spet jorus ouvrés.

Le pagrarhpae 1.7.1.6 (Régularisation annuelle) de l'article 1-7 susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du tviaarl aux tmeers dueuql snot également des hereus supplémentaires ceells effectuées au-delà de la durée mxlaimae habddedarimoe fixée par la ceovntinon ou l'accord.

Ailtrce 2

L'extension des eteffs et sinotncas de l'avenant susvisé est ftiaae à dater de la puiilcaotbn du présent arrêté puor la durée rtesant à criuor et aux coondiitns prévues par liedt avenant.

Atcirle 3

Le diucreter des rtieaons du taaivr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oficeil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bteiluln oiciffel du ministère, fluaicisce civennoonts cteelvoilcs n° 2002/07, dlnpoisbe à la Dtiriceon des Jrauonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

mensuelle.

Aicrtle 2

L'extension des eetffs et soanctins de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la pioiclbautn du présent arrêté puor la durée rtnsaet à cruor et aux cniiiodntos prévues par ldeit accord.

Aitrclce 3

Le drtuieecr des rtialneos du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oficiefl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Buliltén oiecffil du ministère, flcuaisce cinentnvoos cllveeoitcs n° 2003/7, dblnsioipe à la Dceioritn des Jouunarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,23 Euros.

ARRETE du 2 décembre 2003

En vigueur en date du 12 déc. 2003

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 22 janvier 2003 portant sur la nouvelle architecture de certification de qualification professionnelle prévue dans le cadre de la certification continue.

Article 2

ARRETE du 11 mai 2004

En vigueur en date du 22 mai 2004

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 28 janvier 2004 (salaires), conclu dans le cadre de la certification continue.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 4 avril 2005

En vigueur en date du 14 avr. 2005

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 2 décembre 2004 (salaires), conclu dans le cadre de la certification continue.

Article 2

ARRETE du 28 juin 2005

En vigueur en date du 8 juil. 2005

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 2 décembre 2004 relatives à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie à la certification continue, à l'exclusion :

- des deuxième et troisième alinéas du 2.1.4 (Mise en œuvre) de

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule consultable en ligne n° 2003/30, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

La date de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule consultable en ligne n° 2004/12, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule consultable en ligne n° 2005/2, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

l'article 2 (Le droit individuel à la formation : DIF) comme étant relatif aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail ;

- du deuxième alinéa du 2.3 (DIF et CIF) de l'article 2 précité comme étant relatif aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail ;

- de l'avant-dernier alinéa du 11.2 (Modifications apportées à l'accord du 28 décembre 1994) de l'article 11 (Dispositions relatives à la formation des professionnels en exercice).

Le point 1.3 (La validation des acquis de l'expérience) de l'article

1er (Mise en oeuvre de la formation professionnelle continue des salariés) (I) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase du premier alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail.

Le septième alinéa du 2.1.4 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa du 7.3 (rémunération des bénéficiaires) de l'article 7 (La mise en oeuvre de la période de protection sociale pour les salariés des entreprises) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 982-4 du code du travail.

Le troisième point du premier alinéa de l'article 9 (Dispositions financières) est étendu sous réserve de l'application des

ARRETE du 11 janvier 2006

En vigueur en date du 21 janv. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 24 octobre 2005 sur les salaires conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 12 juillet 2006

En vigueur en date du 28 juil. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle continue des salariés, 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 rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bâtiment du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2006 à l'accord du 28 décembre 1994, relatif à la

dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et obligations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines 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 connu sous le numéro 2005/2, disponible à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

L'extension des effets et obligations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines 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 connu sous le numéro 2005/47, disponible à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et obligations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines 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 connu sous le numéro 2006/12, disponible à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et obligations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 13 février 2007

En vigueur en date du 21 févr. 2007

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par 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 siéges sociaux des entreprises de la construction civile nationale susvisée.

Article 2

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2006/12, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sésions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'origine et aux conditions prévues par l'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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 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

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 les 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 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 le ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

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 le 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 3e 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.