

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales

**NÉGOCE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT N° 4 DU 19 DÉCEMBRE 2006

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *ASET0750347M*

IDCC : 652

Entre :

La fédération française du négoce des matériaux de construction,

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Le syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières
et matériaux de construction CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Il est préalablement constaté :

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

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

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

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

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

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

L'article 8 de la convention collective « cadres » relatif au salaire minimal mensuel est modifié et devient :

« Rémunération minimale annuelle garantie de branche »

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

Cette rémunération annuelle garantie, pour chaque coefficient, est déterminée selon la formule suivante : $VP \times \text{coefficient} \times 12,2$.

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

Article 2.1

Le principe

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

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

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

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

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

Article 2.2

Détermination de l'assiette de la rémunération minimale annuelle garantie de branche

A la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que la rémunération brute annuelle, effectivement perçue par le salarié est au moins égale à

la rémunération minimale annuelle garantie de branche, correspondant à sa classification, au prorata calendaire de la présence dans l'année, de l'évolution d'un coefficient à un autre.

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

- des rémunérations relatives aux heures supplémentaires et des majorations pour heures supplémentaires ;
- des rémunérations relatives aux heures complémentaires ;
- des remboursements de frais professionnels (réels/forfaitaires) ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation telles que prévues par les dispositions légales ;
- de toute somme versée au titre de la régularisation de la rémunération correspondant à l'année précédente qui n'aurait pas été effectuée sur la paie de décembre (au titre de la rémunération minimale annuelle garantie, du 10^e de congés payés...) ;
- des primes ou indemnités conventionnelles relatives aux conditions de travail, issues de la CCN (primes de panier, majorations pour travail le dimanche ou un jour férié, compléments pour remplacement), ou définies comme telles dans un accord d'entreprise ou le contrat individuel de travail ;
- de l'indemnité conventionnelle ou légale de départ ou de mise à la retraite à partir de 65 ans ;
- de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement ;
- les indemnités compensatrices de congés payés (versées sur le solde de tout compte) ;
- la prime de précarité d'un contrat à durée déterminée ;
- la prime de fin de contrat d'un contrat nouvelle embauche ;
- les primes (cotisées) de mobilité (définitives : prime de déménagement temporaires : primes de déplacement) ;
- les sommes correspondant au paiement du compte épargne-temps ;
- les indemnités compensatrices d'une obligation de non-concurrence ;
- les sommes versées à titre de complément de salaire en cas d'absence pour maladie ou invalidité (indemnités de sécurité sociale, compléments versés au titre d'un régime de prévoyance).

Article 2.3

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

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

Article 2.4

Les règles de régularisation de la RMAG

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

- au 31 décembre de l'année en cours (au plus tard à la fin du 1^{er} mois de l'année suivante) ;
- lors de la remise du solde de tout compte en cas de départ de l'entreprise.

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

Article 2.5

Sécurisation juridique

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

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

Article 3

Maintien du principe de versement de la prime de vacances

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

Article 4

Entrée en vigueur

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

Article 5

Commission nationale de suivi

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

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

Cette commission aura pour vocation notamment :

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

Article 6

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

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

Cadres

VP = 5,42.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie (RAG)
VI	350	23 144,00
	380	25 128,00
VII	410	27 111,00
	450	29 756,00
	490	32 401,00
VIII	550	36 369,00
	600	39 675,00
	650	42 981,00
IX	680	44 965,00
	750	49 593,00

Fait à Paris, le 19 décembre 2006.

(Suivent les signatures.)