

Brochure n° 3154

Convention collective nationale

IDCC : 3216. – NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

AVENANT DU 12 DÉCEMBRE 2017

RELATIF AUX MODIFICATIONS TECHNIQUES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1850244M

IDCC : 3216

Entre :

FNBM,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

CFDT FNSCB,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La nouvelle convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction, signée le 8 décembre 2015, a été étendue par arrêté en date du 21 mars 2017, publié au JO du 28 mars.

Ce texte est désormais applicable à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, depuis le 1^{er} avril 2017.

Cet arrêté d'extension fait part d'observations sur les dispositifs afférents au temps de travail, et ce suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ».

Les organisations syndicales représentatives de la branche et la FNBM souhaitent tenir compte de ces remarques.

C'est pourquoi, il est conclu le présent avenant portant modification de certaines dispositions de la convention collective.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2

Modifications techniques apportées au texte de la CCN

Les partenaires sociaux ont modifié, comme suit, les articles de la convention collective.

Article 1.14 : Travail de nuit

Le préambule de l'article 1.14 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Dans la branche, le travail de nuit est celui effectué entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit entre 22 heures et 6 heures pour les moins de 18 ans, et entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans.

En application de l'article L. 1225-9 du code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal ;
- lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, pendant la durée de sa grossesse. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Conformément à l'article L. 3122-1 du code du travail, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Toutefois, afin d'assurer la souplesse nécessaire dans le commerce et préserver la continuité de l'activité économique, les entreprises peuvent recourir au travail de nuit, pour les justifications suivantes :

- la nécessité de s'adapter aux nouvelles conditions du marché pour servir une clientèle (artisanat) dont les besoins évoluent ;
- l'évolution de la clientèle et ses nouveaux modes de commande et de consommation qui conduisent à revoir et à optimiser l'organisation de la logistique, la gestion des flux et des approvisionnements ;
- les difficultés croissantes des conditions de livraison, de plus en plus difficiles (restrictions de circulation, de stationnement...) imposant des livraisons tôt, le matin ;
- l'objectif de sécurité des salariés : la diminution du risque d'accidentologie lié à une circulation plus fluide et mieux contrôlée (moins de co-activité et moins de transport durant les plages nocturnes) ».

Article 1.14 : Travailleur de nuit

Le 4^e alinéa est remplacé comme suit :

« Les entreprises détermineront par voie d'accord d'entreprise :

Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés,

Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport,

Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation,

L'organisation des temps de pause. »

Article 4.1.2 : Contingent annuel d'heures supplémentaires et contreparties

L'alinéa 10 est complété par « dans le respect des articles L. 3121-38 et suivants du code du travail ».

Article 4.2 : Organisation et modes d'aménagement du temps de travail (hors forfaits jours)

L'alinéa 1 du préambule est remplacé par le texte suivant :

« L'aménagement du temps de travail peut revêtir différentes formes dont le choix appartient aux entreprises.

Pour rappel, en matière de temps de travail, la loi a posé le principe de la primauté de l'accord d'entreprise ».

Article 4.2.1 : Organisation du travail supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

L'article 4.2.1 est remplacé comme suit.

« Article 4.2.1 : organisation du travail supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (dans une limite de 1 607 heures) :

Le temps de travail applicable dans l'entreprise peut être aménagé de manière à répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

a) Modalités de mise en œuvre : affichage, délai de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail

L'organisation du temps de travail doit être prévue à l'avance et la liste du personnel, y compris l'encadrement, composant les équipes, doit être affichée sur les lieux de travail, 15 jours avant son application.

Conformément à l'article D. 3171-5 du code du travail, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

Les salariés sont informés des changements sur la durée du temps de travail ou sur la répartition des horaires de travail, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf commun accord des parties.

b) Décompte et traitement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle de travail soit 1 607 heures si la période de référence est annuelle.

Si cette période est inférieure à l'année, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, calculées sur la période de référence.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire (ou à un repos compensateur équivalent), payées à l'issue de la période de référence.

c) Rémunération et conditions de prise en compte des absences, des arrivées et départs en cours d'année

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'organisation du travail, la rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée une répartition du temps de travail sur l'année (ou sur une partie de l'année) est lissée sur la base de l'horaire moyen effectif de travail.

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à indemnisation par l'employeur (arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, périodes de formation), l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps

de travail effectif au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence, avec au besoin les majorations afférentes.

Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaire sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

Toutefois, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ou consécutive à une inaptitude physique d'origine professionnelle ».

Article 4.2.2 : Durée journalière ou hebdomadaire de travail au plus sur 4 semaines

Cet article est supprimé.

Article 4.2.3 : Entreprises appliquant un horaire hebdomadaire supérieur à la durée légale du travail

Cet article est supprimé.

Article 4.2.4 : Modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail

Cet article devient l'article 4.2.2.

Article 4.3.1 : Définition du temps partiel

À l'alinéa 3, la référence à l'article L. 3123-14 du code du travail est remplacée par l'article L. 3123-6 du code du travail.

L'alinéa 6 *in fine* est complété comme suit : « Il est, par ailleurs, rappelé que la procédure de modification d'un élément essentiel du contrat pour motif économique est mise en œuvre conformément à l'article L. 1222-6 du code du travail ».

Article 4.3.2 : Mise en place du temps partiel dans l'entreprise

À l'alinéa 2, la référence à l'article L. 3123-14 du code du travail est remplacée par l'article L. 3123-6 du code du travail.

Le 6^e alinéa est remplacé par le texte suivant :

« Les modifications des horaires de travail sont communiquées par les entreprises, notamment par la remise d'un planning écrit ou dématérialisé, à chaque salarié concerné.

Toute modification des horaires est subordonnée au respect du délai de prévenance précité ».

Article 4.3.3 : Durée minimale du temps partiel

L'alinéa 2 est complété comme suit :

« L'employeur privilégie la mise en œuvre d'horaires réguliers.

Ainsi, les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, dans la limite de 5 par semaine.

En outre, l'employeur établit un planning fixant la répartition des horaires pour une période de 4 semaines.

Cette planification est transmise aux salariés concernés au moins 15 jours avant la mise en œuvre. En cas de modification des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf commun accord des parties. »

Article 3

Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

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

Le texte fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont rendues nécessaires.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4

Dénonciation, Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Fait à Paris, le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)