

Brochure n° 3154 | Convention collective nationale

IDCC : 3216 | **NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

Avenant du 9 juillet 2019

relatif à la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux

NOR : ASET1951447M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du négoce de matériaux de construction ont décidé de négocier, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, le thème relatif à la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux.

Cet avenant doit permettre de renforcer le dialogue social dans les entreprises et en particulier dans les TPE et PME.

Dans cette perspective, les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du négoce de matériaux de construction et la FNBM ont souhaité renforcer le dialogue social dans la branche et dans les entreprises.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent texte d'organiser dans une perspective innovante les relations sociales du travail afin de favoriser le dialogue social dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de matériaux de construction.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

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

« Article 15.1 | Désignation des délégués syndicaux »

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants, et dans les limites fixées à l'article 15.2 ci-dessous, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées ci-dessus, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions renoncent, par écrit, à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut alors désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

En vertu de l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical. Le temps dont dispose le membre titulaire de la délégation du personnel au CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions que pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Le membre suppléant de la délégation du personnel au CSE et désigné en qualité de délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés, ouvre droit, à ce titre, à 4 heures de délégation par mois.

Article 15.2 | Nombre de délégués syndicaux

Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 : 1 délégué syndical ;
- de 1 000 à 1 999 : 2 délégués syndicaux ;
- de 2 000 à 3 999 : 3 délégués syndicaux ;
- de 4 000 à 9 999 : 4 délégués syndicaux ;
- au-delà de 9 999 : 5 délégués syndicaux.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du code du travail, désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque organisation syndicale représentative peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du code du travail, désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et

économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Article 15.3 | Moyens des délégués syndicaux et délégués syndicaux centraux

Le délégué syndical et le délégué syndical central peuvent se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions en dehors de l'entreprise durant leurs heures de délégation.

Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés.

La section syndicale dispose d'un panneau d'affichage, mis à disposition par l'employeur, dans chaque établissement.

En vertu de l'article L. 2143-16 du code du travail, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 1° Douze heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 2° Dix-huit heures par an dans celles d'au moins mille salariés.

Article 15.4 | Heures de délégation

Conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail, le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation, pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

Article 15.5 | Congés statutaires

Le présent article se substitue à l'article 1.4.2 d de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

Des congés statutaires, dans la limite de 10 jours, sont accordés aux salariés participant aux réunions statutaires de leur organisation syndicale représentative nationale, sur présentation, dans un délai de 15 jours ouvrés, d'une convocation nominative et écrite émanant de cette dernière.

En application de l'article L. 2143-16-1 du code du travail, les délégués syndicaux peuvent utiliser leurs heures de délégation pour ces congés, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du code du travail.

L'employeur maintient la rémunération du salarié sur présentation de la convocation mentionnant l'engagement de prise en charge de la rémunération brute chargée du congé par l'organisation syndicale, et d'une attestation de présence statutaire remise par le salarié au retour de ce congé à son employeur.

L'employeur se fait rembourser le montant de la rémunération brute chargée correspondant aux congés statutaires en adressant une facture sans TVA à l'organisation syndicale qui a convoqué le salarié.

L'employeur peut refuser le congé statutaire en cas d'impossibilité d'ouverture d'une agence, d'un site ou d'un service.

Dans ce cas, l'employeur s'engage à rembourser le cas échéant, sur présentation de justificatifs, les frais d'annulation inhérents au transport et à l'hébergement restant à charge.

Article 15.6 | *Valorisation du parcours des représentants du personnel*

Principe général :

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail.

L'attention des entreprises est attirée sur la conciliation de la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes.

Entretien de début et de fin de mandat :

Au début de son mandat, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur. Les parties conviennent des modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise (ou de la branche) au regard de son emploi et de son organisation du travail.

Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

À la fin de son mandat, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical, à sa demande, bénéficie d'un entretien. L'entretien de fin de mandat permet, en outre, de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Acquis de l'expérience :

Il doit être pris en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Il est à noter que deux arrêtés en date du 18 juin 2018, publiés au *Journal officiel* du 26 juin 2018, organisent la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, ou d'un mandat syndical.

Pour faire reconnaître ses compétences acquises pendant l'exercice de son mandat, la personne doit passer une ou des sessions d'examen organisées par l'un des centres agréés de l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), organisme mandaté par le ministère du travail pour réaliser le travail sur les compétences et la rédaction des documents de certification.

La certification est structurée en 6 blocs de compétences transférables permettant d'obtenir des certificats de compétences professionnelles (CCP) dans le cadre d'une démarche de VAE, qui débouchent, en cas de réussite aux 6 CCP, sur l'obtention de la certification appelée « Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ».

Les 6 certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

Les personnes pouvant candidater :

- les personnes justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 années précédant la session d'examen, quelle que soit la durée du mandat ;
- la personne qui souhaite obtenir une ou plusieurs de ces certifications doit passer une ou plusieurs sessions d'examen. Pour ce faire, elle doit adresser au centre agréé de l'AFPA, une demande d'inscription à l'épreuve, accompagné d'un des justificatifs attestant l'exercice d'activités dans le cadre d'un mandat syndical.

Ces modalités pourront être abordées dans le cadre de la négociation relative à la formation professionnelle.

Article 15.7 | Mise à disposition d'un salarié

En application de l'article L. 2135-8 du code du travail et de l'article 1.5.4 de la convention collective nationale, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs, sous réserve des éléments cumulatifs suivants :

- la conclusion d'une convention de mise à disposition signée entre l'entreprise d'accueil et l'organisation syndicale ou l'association ;
- la signature par le salarié d'un avenant à son contrat de travail.

Cette mise à disposition peut être conclue pour un temps partiel ou à un temps plein et ne peut pas être inférieure à 1 jour par mois.

Les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Pendant cette mise à disposition, l'entreprise maintient la rémunération totale du salarié et se fait rembourser par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs sur présentation d'une facture mensuelle sans TVA correspondant à la rémunération brute chargée du temps de mise à disposition.

Le salarié bénéficie des avantages sociaux ou augmentations de salaires, attribués pendant sa mise à disposition.

La mise à disposition sera suspendue temporairement pour permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail. Cette suspension est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa mise à disposition, assortie d'un préavis de 3 mois, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, intégrant les augmentations moyennes à catégorie professionnelle et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
- les besoins de formation, et le cas échéant de mise à niveau. »

Article 3 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension de l'avenant

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

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

Article 4 | Dénonciation, révision de l'avenant

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré 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, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

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 | Primauté de la branche

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 9 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)