

Convention collective nationale

IDCC : **3222** | **MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

**Avenant n° 1 du 21 octobre 2020**  
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2150116M

IDCC : 3222

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

**UFMe ;**

**UICB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNCB CFTD ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre des dispositions de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour cette dernière suite aux réserves et exclusions formulées dans l'arrêté d'extension du 2 juillet 2019 publié au *Journal officiel* du 4 juillet 2019.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet et champ d'application**

L'article 2 « Objet et champ d'application » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La présente convention collective nationale règle, sur l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;

- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers ».

## **Article 2 | Adhésion. Révision. Dénonciation**

L'article 5.1 « Adhésion » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Peuvent adhérer à la présente convention toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal. »

L'article 5.2 « Révision » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention.

L'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision. »

L'article 5.3 « Dénonciation » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la nouvelle négociation qui s'engage peut aboutir à la signature d'un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues par le code du travail, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation de la convention émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariée, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence. »

### **Article 3 | Avantages acquis**

L'article 6 « Avantages acquis » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La présente convention ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis individuellement et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, prévaudra la présente convention collective ou l'accord d'entreprise en fonction des domaines de compétences de l'un ou de l'autre conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail (ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017). »

### **Article 4 | Rôle et organisation matérielle des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation**

L'article 7 « Rôle et organisation matérielle des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La commission paritaire se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles au moins trois fois par an.

Elle définit son agenda social.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Le rapport annuel d'activité établi par la commission paritaire comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, répartition et aménagement des horaires, au repos quotidien et aux jours fériés et aux congés payés et compte épargne-temps. À cette fin, la loi prévoit la transmission obligatoire à la commission de ces conventions et accords d'entreprise.

La commission paritaire a également un rôle de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Enfin, elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche.

#### **Rôle des commissions en matière d'extension**

La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent avoir été négociés et conclus au sein des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation avant de pouvoir être étendus.

#### **Rôle des commissions en matière judiciaire**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut, à la demande d'un juge judiciaire, appelé à statuer sur une question de droit nouvelle, rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

#### **Organisation matérielle**

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires et envoient la convocation dans un délai de 15 jours. »

### **Article 5 | *Participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes***

L'article 8 « Participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les salariés mandatés par leur organisation syndicale représentative de branche pour participer aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ou mixtes relevant de la présente convention collective sont autorisés à s'absenter de leur entreprise dans les conditions suivantes :

– réunions préparatoires :

- chaque organisation syndicale représentative de branche pourra tenir une réunion préparatoire à la commission paritaire. Cette réunion est limitée à 1 journée. Elle est organisée la veille de la réunion paritaire, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées ;
- le nombre de salariés participant à ces réunions est fixé à 1 salarié par établissement, avec un maximum de cinq par société, et par organisation syndicale représentative de branche ;

– réunions paritaires :

Chaque délégation issue des organisations syndicales représentatives de branche est constituée de six représentants, dont cinq représentants minimum issus des entreprises de la profession ;

- information préalable des entreprises :

Le délégué informera son employeur dans les délais suffisants pour assurer son remplacement.

Il présentera à l'entreprise, sauf cas de force majeure, sa convocation syndicale écrite et nominative, pour justification de son absence au moins 8 jours ouvrés avant la réunion préparatoire sous condition de recevoir au moins 15 jours avant la convocation de l'instance patronale ;

- maintien de la rémunération :

La rémunération des membres de la délégation est maintenue pour les réunions préparatoires et les réunions paritaires lesquelles sont par ailleurs considérées comme temps de travail effectif pour l'application du contrat de travail.

La rémunération sera également maintenue aux salariés désignés par leur fédération et qui participent à ce titre aux réunions préparatoires. Chaque représentant remettra à son retour à son employeur une attestation de présence validée par l'organisation syndicale représentative de branche qui l'a convoqué ;

- Déplacements. Remboursement de frais :

Pour réduire les temps de transport (entre le domicile et le lieu de négociation et retour) et les coûts afférents tant en terme horaire que financier, les modes de transport (notamment l'avion en cas d'éloignement le justifiant) et les prises en charge correspondantes seront fixées par accord entre le salarié et l'entreprise. À défaut les frais seront remboursés sur la base suivante :

- frais de repas : 1,2 fois tarif ACOSS ;
- hôtel + petit-déjeuner : deux fois tarif ACOSS ;
- trajet domicile gare : tarif barème kilométrique impôts plafonné ;
- frais de déplacement : frais réel sur justificatif (train 2<sup>de</sup> classe, métro, taxi, avions sur base remboursement SNCF et impossibilité prendre train avec accord employeur, parking) ;
- temps de déplacement : le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du CSE, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Sur demande individuelle des avances de frais seront accordées. »

## **Article 6 | Liberté d'opinion et liberté syndicale**

L'article 9.1 « Liberté d'opinion et liberté syndicale » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts matériels et moraux.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux dispositions des articles du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical qui sont d'ordre public. »

L'article 14 « Période d'essai » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

Durée de la période d'essai et renouvellement.

La durée maximale de la période d'essai, et de son renouvellement, est fixée comme suit :

1. Pour les ouvriers et les employés : 2 mois avec un renouvellement dans une limite de 1 mois.
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens : 3 mois avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.
3. Pour les cadres : 4 mois avec un renouvellement dans une limite de 4 mois.

Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la convenance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

L'opposition du salarié à ce renouvellement devra se faire par écrit avant que ne s'ouvre la nouvelle période de renouvellement.

#### **Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai**

Rupture par l'employeur

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le préavis défini ci-dessus est applicable aux contrats à durée déterminée qui stipulent une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Rupture par le salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

#### **Décompte de la période d'essai**

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Cette disposition ne peut s'appliquer que s'il existe un lien dans les fonctions exercées. Lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai conformément aux dispositions légales en vigueur. »

## **Article 8 | Formation**

L'article 17.2 « Collecte auprès de l'OPCA de branche » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié et est dénommé « OPCO de branche » :

### **« Article 17.2 | OPCO de branche »**

Les parties signataires prennent acte de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO 2i).

Conformément aux termes de ce dernier :

- l'opérateur de compétences interindustriel "OPCO 2i" est agréé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 ;
- le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré comprend notamment la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
- le champ territorial de l'opérateur de compétences couvre l'ensemble du territoire métropolitain et la collectivité de Corse. »

## **Article 9 | Travail posté**

L'article 23 « Travail posté » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les partenaires sociaux considèrent que la santé des salariés est une priorité et qu'à ce titre la journée de travail peut comporter 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi. En dehors de cet horaire, comportant 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut aussi s'effectuer par postes dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise.

Dans ce mode d'organisation, plusieurs équipes se succèdent sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher. Il existe plusieurs formes de travail posté dont :

- travail posté discontinu : 2 équipes se succèdent au cours de la journée. L'activité est interrompue la nuit et le week-end ;
- travail posté semi-continu : 3 équipes se relaient sur un même poste de travail au cours de la journée et de la nuit. L'activité est interrompue le week-end ;
- travail posté continu : plusieurs équipes se relaient sur le même poste de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ;
- équipe de suppléance : entreprises fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution composé de 2 groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci.

Cette organisation du travail de façon continue tend notamment à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Chaque salarié a droit lorsque le travail posté est organisé suivant un horaire ininterrompu d'au moins 7 heures :

- à une pause d'une demi-heure destinée à lui permettre de prendre un casse-croûte, cette pause est rémunérée mais non considérée comme temps de travail effectif, conformément à la définition donnée par la loi du temps de travail effectif ;



- afin de compenser les frais exceptionnels que cette répartition de travail entraîne pour l'ouvrier, une indemnité dite "de panier" correspondant à l'indemnité de repas forfaitaire définie par l'ACOSS lorsque la restauration est rendue obligatoire sur le lieu effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail.

#### **Plus spécifiquement en cas de recours à une équipe de suppléance**

Le recours aux équipes de suppléance se fera en respectant les dispositions des articles L. 3132-14 et L. 3132-15 ainsi que l'article R. 3132-9 et les articles L. 3132-16 à L. 3132-19 ainsi que les articles R. 3132-10 à R. 3132-12 du code du travail ».

## **Article 10 | Travailleur de nuit**

L'article 24 « Travailleur de nuit » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Le recours au travail de nuit est un principe exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et justifier par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

### **24.1. Justifications du recours au travail de nuit**

Le travail de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique. Il ne sera fait appel au travail de nuit que s'il est nécessaire d'assurer la continuité de la production afin de répondre aux besoins des clients et d'assurer les délais de livraison.

### **24.2. Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

#### **24.2.1. Définition du travail de nuit**

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

#### **24.2.2. Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

### **24.3. Durée quotidienne et hebdomadaire du travailleur de nuit**

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

### **24.4. Contreparties sous forme de repos compensateur et sous forme financière pour le travailleur de nuit**

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie, fixée par l'entreprise, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés, sous forme de repos compensateur ou réduction d'horaire qui ne sauraient être inférieurs à 1 % des heures de nuits pratiquées.

Ils bénéficient également d'une contrepartie sous forme financière à hauteur de 15 % de majoration de leur salaire effectif.

Le travail de nuit doit être réalisé, dans la mesure du possible, sur la base du volontariat. Cette disposition ne s'applique pas au personnel de gardiennage.



Les salariés en travail posté bénéficient des dispositions relatives au travail de nuit dès lors qu'ils correspondent à la définition du travailleur de nuit.

## **24.5. Autres contreparties**

### **24.5.1. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail du travailleur de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité des salariés travaillant de nuit.

Les plannings devront être étudiés de manière à respecter le mieux possible les rythmes biologiques (horaires de prise de poste, rythme des roulements...).

Les équipes de nuit doivent comprendre un nombre suffisant de salariés secouristes.

L'entreprise s'assurera de la mise en place d'une organisation managériale adaptée au travail de nuit.

Lorsque leur état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le salarié doit être transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour (posté ou non posté) correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, avec une rémunération équivalente, hors majorations pour travail de nuit.

Toutes les solutions possibles de reclassement doivent être étudiées, ainsi que les éventuelles formations nécessaires. Les représentants du personnel sont informés et consultés sur les possibilités de reclassement conformément aux dispositions légales.

Finalement, lorsque le reclassement n'aura pas été possible ou en cas de refus par le salarié du reclassement proposé, la rupture du contrat pourra être prononcée conformément à la législation en vigueur.

### **24.5.2. Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne du travailleur de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

#### *Obligations familiales*

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit.

#### *Femmes enceintes*

Les femmes enceintes seront affectées, à leur demande, à un poste de jour pendant tout le temps de leur grossesse et pendant les 4 semaines suivant leur retour de congé maternité, sauf prolongation de ce délai par le médecin traitant ou le médecin du travail.

#### *Aide au transport*

Au moment de l'affectation à un poste de nuit ou à l'occasion de la répartition des équipes, l'entreprise favorisera la mise en place du covoiturage lorsqu'il est possible.

### **24.5.3. Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation**

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour :

- embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou un poste de nuit vers un poste de jour ;
- prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

#### 24.5.4. Mesures relatives à l'organisation des temps de pause

Chaque travailleur de nuit a droit à une pause d'une demi-heure destinée à lui permettre de prendre un casse-croûte, cette pause est rémunérée mais non considérée comme temps de travail effectif, conformément à la définition donnée par la loi du temps de travail effectif.

#### 24.6. Suivi médical

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante de mise en place ou de modification de l'organisation du travail de nuit (code du travail, art. L. 3122-10).

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi régulier de son état de santé.

Par ailleurs, un transfert sur un poste de jour, peut être effectué, lorsque l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige.

#### 24.7. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit bénéficieront, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de développement de compétences de l'entreprise. À cet égard, une attention particulière sera portée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, l'entreprise s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité social et économique ou le conseil d'entreprise au cours de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'entreprise prendra en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'organisation des actions de formation définies au plan de développement de compétences.

Le travail de nuit ne pourra en aucun cas justifier à lui seul un motif de refus à l'accès d'une action de formation. »

### Article 11 | *Travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou d'un jour férié*

L'article 25 « Travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou d'un jour férié » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Lorsque l'horaire habituel de travail du salarié ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, ou un jour férié (hors journée solidarité) tombant un jour habituellement non travaillé, notamment pour exécuter un travail urgent, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les heures de travail exceptionnelles effectuées un jour férié (hors journée solidarité) qui tombe un jour habituellement travaillé, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié.

Les différentes majorations pour travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou le jour férié, à l'exception de celles prévues pour le 1<sup>er</sup> Mai, ne se cumulent pas entre elles, ni avec les majorations pour heures supplémentaires.

Le recours au travail le dimanche n'aura lieu que s'il est justifié par une dérogation au repos hebdomadaire ou au repos dominical prévue par le code du travail. »

## **Article 12 | Durée maximale journalière du travail**

L'article 26 « Durée maximale journalière du travail » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures, sauf dérogation. En effet, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures en cas de surcroît d'activité imposé notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux impliquant une activité accrue certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 10 heures, dans les cas suivants :

- activités caractérisées par l'éloignement entre les différents lieux de travail du salarié ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Dans cette hypothèse, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne sont attribuées aux salariés intéressés. Ce repos est pris dans un délai de 8 jours à l'issue de la période travaillée.

La durée du travail du mineur de 16 à 18 ans ne peut excéder 35 heures par semaine, temps de formation compris ni 8 heures par jour. Il est néanmoins possible d'ajouter 5 heures de travail par semaine aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, après accord de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail de l'entreprise.

La durée du travail du mineur de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour. »

## **Article 13 | Organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail**

L'article 27 « Organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

### **« A. Mise en œuvre**

Les présentes dispositions seront mises en œuvre après information des instances représentatives du personnel qui émettront un avis. Elles ne remettent pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise signés antérieurement à la

présente convention collective. Un accord d'entreprise conclu postérieurement à la présente convention collective pourra par ailleurs prévoir des dispositions différentes.

## **B. Période de référence et répartition**

Conformément aux dispositions du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine. Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs. L'employeur consultera les IRP qui émettront un avis.

## **C. Affichage**

Dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par le 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.

## **D. Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés**

La programmation des horaires de travail pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 7 jours calendaires à l'avance ;
- s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 2 jours ouvrés à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

## **E. Limites pour le décompte des heures supplémentaires**

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé par le code du travail.

## **F. Rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

## **G. Conditions de prise en compte, pour le calcul de la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période**

### **G.1. *Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées***

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que, arrêts maladie, accidents, maladies professionnelles, congés légaux, conventionnels et tous congés supplémentaires négociés dans des accords d'entreprise ou périodes de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

## **G.2. Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence**

**G.2.1.** Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence du fait d'une embauche en cours de période de référence, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de référence.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié\* pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales :

- soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;
- soit prises sous forme de repos équivalent correspondant aux heures supplémentaires de base et de leur majoration.

La moyenne des heures effectuées par le salarié\*, pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

**G.2.2.** Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de référence, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié\*, pendant la période de référence est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées, en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié\*, pendant la période de référence est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de référence :

- en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire ;
- de même, en cas de licenciement pour inaptitude définitive suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par l'organisation pluri-hebdomadaire ;
- pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de référence.

\* Pour ce calcul seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé. »

## **Article 14 | Horaires individualisés**

L'article 28 « Horaires individualisés » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut déroger à l'horaire collectif en mettant en place des horaires individualisés, si cela répond aux demandes de certains salariés et si le comité social et économique (CSE) ne s'y oppose pas.

Si le CSE exprime son veto, la mise en place des horaires individualisés est impossible. L'avis est recueilli de manière expresse lors de la réunion du CSE, le procès-verbal de réunion faisant foi.

Dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, l'inspecteur du travail peut autoriser la pratique des horaires individualisés après avoir constaté l'accord du personnel. »

## **Article 15 | Forfait reposant sur un décompte annuel en jours**

L'article 30 « Forfait reposant sur un décompte annuel en jours » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

### **« Préambule**

Les parties signataires ont négocié le présent article dans le respect, notamment, des principes fondamentaux suivants :

- la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1 et 19 ne permettent aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- les dispositions du code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

### **1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés, entièrement autonomes dans l'organisation de leur travail, et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction et des lieux où ils exercent leur travail.

Sont seulement visés :

- les cadres de niveau 305 à 480 de l'accord national relatif aux classifications d'emploi et aux salaires minima définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective, exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;
- les salariés dont les horaires ne sont pas contrôlables, quantifiables à l'avance, prédéterminables et qui disposent d'une très grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6, échelon 2, coefficient 265 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

### **2. Conditions de mise en place**

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

La convention individuelle doit faire référence à l'accord de branche ou d'entreprise.

Elle doit énumérer notamment :

- la nature des missions qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année et les modalités de décompte des jours travaillés ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens et les modalités de leur mise en œuvre qui devront porter notamment sur :
  - la charge de travail du salarié ;
  - l'organisation du travail dans et hors de l'entreprise ;
  - l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
  - la rémunération en adéquation avec les responsabilités ;
  - la prise des jours de repos ;
- les modalités de renoncement du salarié, à sa demande, à une partie de ses jours de repos.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié déjà présent au sein de l'entreprise et n'est pas constitutif d'une faute.

### **3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle**

#### **3.1. Année complète**

Il peut être conclu avec les salariés visés précédemment des conventions individuelles de forfait ne dépassant pas 218 jours par an, journée "solidarité" incluse.

Les congés pour événement familiaux prévus à l'article 34.1 de la convention collective nationale et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

Ce chiffre de 218 jours correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

L'année complète s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

#### **3.2. Année incomplète**

Dans le cas de 1 année incomplète le nombre de jours à effectuer est proratisé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année. Ce nombre de jour sera négocié par le salarié qui sera embauché en cours d'année, ou qui se verra proposer le forfait annuel en jours, en cours d'année.

Les congés pour événements familiaux prévus à l'article 34.1 de la convention collective nationale et à l'article L. 3142-1 du code du travail réduisent d'autant la durée annuelle du travail.

### **4. Rémunération**

La rémunération octroyée aux salariés en forfait jours doit intégrer les sujétions particulières liées à l'absence de références horaires.

Ainsi, les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doivent percevoir une rémunération au moins égale à 110 % du minimum conventionnel correspondant à leur niveau de classification.

En tout état de cause, le forfait annuel en jours ne peut conduire à diminuer la rémunération annuelle perçue antérieurement par le salarié.

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visé ci-dessus.



Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés de 1 mois sur l'autre, la rémunération mensuelle est lissée. Il est ainsi assuré aux salariés concernés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre de jours réellement travaillés chaque mois.

*Incidences des absences, des entrées ou des sorties en cours d'année sur la rémunération*

La valeur de 1 journée de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel) ÷ (21,67 jours\*)

\* (5 jours ouvrés × 52) ÷ 12 = 21,67.

La valeur d'une demi-journée de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel) ÷ (43,34 demi-journées).

*Incidences des absences sur la rémunération*

Sauf disposition légale ou conventionnelle contraire, lorsque le salarié est absent, la rémunération sera réduite à hauteur du montant du salaire correspondant à la durée de l'absence, sans préjudice des éventuelles indemnisations d'absence dont le salarié pourrait bénéficier.

La retenue sera effectuée sur la rémunération mensuelle lissée au moment où l'absence se produit et quelle qu'en soit la cause. L'indemnisation se calculera sur la base de la rémunération lissée. La retenue est opérée proportionnellement à l'absence du salarié.

La valeur de 1 journée de travail est déterminée selon le calcul définit précédemment.

*Incidences des entrées ou des sorties en cours d'année sur la rémunération*

Le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours s'entend pour une année complète et compte tenu d'un droit intégral à congés payés.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur toute la période annuelle de référence du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée en fonction du nombre de jours réellement travaillés au cours de la période de présence du salarié.

La valeur de 1 journée de travail ainsi régularisée est déterminée selon le calcul prévu à l'article 4.

En cas de départ en cours de période, une compensation pourra, s'il y a lieu, être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail.

## **5. Décompte des journées de travail et organisation de l'activité**

### **5.1. Décompte des journées de travail**

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un support qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Afin d'assurer une bonne répartition dans le temps de sa charge de travail, ce support est rempli, dans la mesure du possible, en début de mois par le salarié en fonction de sa charge de travail et sous le contrôle de l'employeur. Il a notamment pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié. À la fin de chaque année, l'employeur remet au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année.

## 5.2. Organisation de l'activité

Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures et 11 heures) minimum consécutives et dans la mesure du possible de 2 jours minimum consécutifs doivent être strictement respectés.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail et, en conséquence, qu'ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

L'employeur veillera à mettre en place des moyens pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Une obligation de prendre 2 jours de repos hebdomadaire ou un nombre minimal de journées ou demi-journées de repos tous les mois, au-delà du repos hebdomadaire légal de 35 heures consécutives, pourra notamment être mise en place.

## 6. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos.

Le positionnement des jours de repos du salarié, par journée ou demi-journée, en forfait annuel en jours se fait, au choix du salarié, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

## 7. Dépassement de forfait

Si un dépassement est constaté, le salarié doit prendre un nombre de jours équivalant à ce dépassement. Ces jours doivent être pris au cours des trois premiers mois de l'année suivant l'année de référence.

En application de l'article L. 3121-59 du code du travail, les salariés visés au présent accord pourront, s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer (exceptionnellement au cours de 1 année donnée) à une partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

En aucun cas, cela ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 230 jours.

Ces jours de repos non utilisés pourront être placés dans un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise, ou payés au salarié, en accord entre les deux parties.

La rémunération de chaque jour de repos racheté sera égale à 110 % du salaire journalier. La rémunération journalière sera calculée comme suit : diviser la rémunération annuelle brute hors prime, ayant un caractère annuel, appréciée à la date de paiement, par 218.

Le dépassement du forfait ne pourra pas être imposé au salarié et recueillera nécessairement son accord préalable via la signature d'un avenant à sa convention individuelle de forfait, avenant valable uniquement pour l'année en cours.

## 8. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Afin de garantir le respect à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutit à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

## **9. Entretiens individuels**

Afin de veiller au respect de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur convoque le salarié au minimum deux fois par an ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Le salarié peut demander également un entretien.

Au cours de ces entretiens sont vérifiés l'adéquation de sa charge de travail, de son organisation et de son volume de travail par rapport au respect de ses repos journalier et hebdomadaire ainsi que l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et l'adéquation de son niveau de salaire.

Un bilan est établi et, au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de résolution des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent également, lors de ces entretiens, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les éventuelles adaptations nécessaires en termes d'organisation du travail.

L'entretien aura un temps suffisant pour permettre la libre expression du quotidien du travail, mais également pour traiter de la gestion des imprévus et des initiatives. Il doit permettre une réflexion approfondie et une évaluation du travail et des contraintes.

Un compte rendu de l'entretien est écrit et remis au salarié.

## **10. Suivi médical**

Un salarié en forfait annuel en jours peut demander une visite médicale distincte de la visite obligatoire s'il estime que sa charge de travail peut nuire à sa santé, ou s'il se trouve confronté à des situations pour lesquelles il estime ne pas pouvoir faire face.

Il peut également informer le CSE qui mettra ce point à l'ordre du jour de sa prochaine réunion.

## **11. Information et consultation des représentants du personnel**

Les représentants du personnel sont consultés chaque année sur le nombre de forfait annuel en jours dans l'entreprise et sur l'état des dépassements de forfait annuel.

## **12. Droit et obligation à la déconnexion**

Le respect par le salarié des périodes de repos journalier et hebdomadaire implique un droit et un devoir de déconnexion des outils de travail et des outils de communication à distance mis à la disposition du salarié. Même si les outils sont fournis par l'entreprise, le salarié a droit au respect de la vie privée. L'entreprise pourra mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Par ailleurs, le salarié en forfait en jours n'est tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels pendant ses congés et ses temps de repos.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, pendant ses congés et ses temps de repos.

La convention individuelle de forfait en jours rappelle explicitement le droit à la déconnexion. »

## **Article 16 | Forfait annuel sur la base d'une référence horaire**

L'article 31 « Forfait annuel sur la base d'une référence horaire » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

### **« 1. Salariés concernés**

Le présent accord s'applique aux salariés relevant de l'article L. 3121-56 du code du travail.

Sont plus précisément concernés :

- les cadres qui travaillent au sein d'une collectivité de travail sans être soumis au même horaire que les autres salariés, soit parce qu'ils ont un horaire qui leur est propre, soit parce qu'ils sont soumis constamment à des variations individuelles aléatoires et imprévisibles.

Sont, à ce titre visées, les catégories de cadres à partir du niveau 7, échelon 1, coefficient 305 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective ;

- les salariés non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont à ce titre principalement concernés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 6, échelon 1, coefficient 230 définis aux articles 18 et 19 de la présente convention collective. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

### **2. Mise en œuvre et nombre d'heures maximums**

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait annuelle en heures nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

#### *Période de référence*

La période annuelle de référence sur laquelle est décompté le nombre d'heures compris dans le forfait correspond à l'année civile, à la période de 12 mois consécutifs comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre.

#### *Durée annuelle*

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 827 heures pour les salariés non-cadres.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 827 heures pour les cadres. Ce nombre d'heures correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés. Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

### *Impact des arrivées et des départs en cours d'exercice*

En cas d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, le nombre d'heures à travailler pendant la première année d'activité, et le cas échéant la seconde, sera fixé dans la convention individuelle en tenant compte notamment de l'absence éventuelle de droits complets à congés payés. Le nombre d'heures de travail de la seconde année sera éventuellement augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et auxquels le salarié ne peut prétendre. En ce qui concerne la première année, il devra par ailleurs être tenu compte du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période de référence restant à courir.

En cas de lissage du salaire, la rémunération à verser au salarié au titre de la première année sera, le cas échéant, ajustée pour tenir compte du moindre nombre ou de l'absence, prévisibles, d'heures supplémentaires. Il sera procédé de même pour la seconde année en cas d'augmentation induite de ces dernières.

Une régularisation pourra être effectuée en fin d'exercice dans les mêmes conditions que ci-dessous.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, il sera procédé, dans le cadre du solde de tout compte, à une régularisation en comparant le nombre d'heures réellement travaillées ou assimilées avec celles qui ont été payées.

Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop-perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié.

Si le compte du salarié est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

### *Impact des absences*

Les absences justifiées sont déduites heure par heure du forfait. Il en va de même lorsqu'elles correspondent à 1 journée complète, sauf s'il est impossible d'évaluer leur nombre. Elles sont alors décomptées sur une base forfaitaire correspondant à l'horaire moyen journalier de la semaine en cours ou, à défaut, celui de la dernière période hebdomadaire travaillée.

Celles n'ouvrant pas droit au maintien intégral du salaire font l'objet d'une retenue proportionnelle sur la paie du mois considéré et au versement, s'il y a lieu, de l'indemnisation qui leur est applicable.

## **3. Durées maximales de travail**

La durée de travail des salariés concernés ne devra pas dépasser les durées maximales légales de travail, à savoir 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Un contrôle du respect de ces durées maximales de travail sera effectué.

## **4. Modalités de décompte des heures travaillées et suivi**

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies précédemment.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

En cas de surcharge de travail, reposant sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et se prolongeant pendant plus de 12 semaines, le salarié peut, après s'en

être entretenu avec son supérieur hiérarchique, demander un entretien avec la DRH ou l'employeur ou son responsable hiérarchique.

## 5. Rémunération

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu. »

## Article 17 | *Congés*

L'article 33.1 « Congés payés » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les droits à congés payés s'apprécient sur une période de référence comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de prise de congé est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.

Les règles de fractionnement restent applicables comme suit, à savoir :

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six (6) et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour le calcul de la durée des congés, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences référencées notamment dans le tableau ci-après et l'ensemble des périodes considérées comme du travail effectif par le code du travail, ou par d'autres dispositions législatives et réglementaires :

– congés payés de l'année précédente ;

- contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires ;
- jours de repos liés à l'aménagement du temps de travail (anciens jours RTT) ;
- congé de maternité ;
- congé d'adoption ;
- congés légaux pour événements familiaux ;
- congé de paternité ;
- absence pour don d'ovocytes ;
- congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- congés non rémunérés pour favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- congés de formation accordés en application de la loi sur la formation permanente même si à l'issue du stage, le salarié rompt son contrat et ne reprend pas son travail ;
- congé de formation à la sécurité ;
- congé de formation économique des membres des comités d'entreprise ;
- congé de formation des membres des CHSCT ;
- congé de formation juridique des conseillers prud'homaux ;
- congé non rémunéré de formation des administrateurs de mutuelle ;
- périodes limitées à 2 mois pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie et 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise ou pour rechute ;
- période de préavis dispensée par l'employeur ;
- chômage partiel avec :
  - fermeture pendant des semaines complètes ;
  - réduction de l'horaire journalier ou hebdomadaire ;
  - chômage intempéries :
    - Semaine calendaire non complète ;
- journée défense et citoyenneté ;
- périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- congé spécial accordé aux salariés, candidats à l'Assemblée nationale, au Sénat, au Parlement européen, au conseil municipal dans une commune  $\geq 3\,500$  habitants, au conseil départemental, au conseil régional et à l'assemblée de Corse pour participer à la campagne électorale ;
- temps passé à l'exercice du droit d'expression ;
- crédit d'heures des représentants du personnel ;
- temps pour préparer et participer à la négociation annuelle dans l'entreprise ;
- temps pour siéger dans des organismes s'occupant d'immigrés ;
- temps pour participer aux réunions des administrateurs des caisses de sécurité sociale ;
- temps pour exercer les fonctions de conseillers prud'homaux y compris les fonctions d'assistance ;
- temps accordé aux représentants d'associations familiales (déterminées par arrêté ministériel) pour se rendre et participer aux réunions ;
- congé de représentation (9 jours ouvrables par an) dans les associations et les mutuelles ;



- temps passé pour l'exercice des fonctions de conseiller du salarié ;
- temps pour siéger au conseil de perfectionnement des apprentis ;
- temps accordé aux sapeurs-pompiers volontaires pour participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation ;
- absence pour jours fériés légaux non travaillés ;
- absence pour congé fractionnement ;
- congés pour enfant malade en cas d'hospitalisation ;
- congés de présence parentale dans la limite de 1 an ;
- congés de solidarité familiale. »

## **Article 18 | Dispositions pour les ouvriers et les employés (indemnisation maladie/accident du travail et maladie professionnelle)**

L'article 35 « Dispositions pour les ouvriers et les employés » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale.

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa.

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou l'organisme de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit, sous réserve d'être plus favorable que les dispositions légales :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 % ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %.

L'indemnisation ne commence à courir qu'à partir du 4<sup>e</sup> jour habituellement travaillé dans l'entreprise, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Les absences résultant d'accidents de trajet seront traitées comme les absences pour maladie.

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais. »

### **Article 19 | Dispositions pour les techniciens et les agents de maîtrise (indemnisation maladie/accident du travail et maladie professionnelle)**

L'article 35 *bis* « Dispositions pour les techniciens et les agents de maîtrise » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale.

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres états partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa.

Tout arrêt de travail provoqué par un accident ou une maladie devra être notifié à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 34.3. Cet arrêt devra ouvrir droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou de l'accident du travail, à l'exclusion des cures thermales, pour permettre le versement de l'indemnisation employeur prévue ci-après.

Le salarié bénéficiera, pour chacun de ces arrêts de travail, d'une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou l'organisme de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée comme suit, sous réserve d'être plus favorable que les dispositions légales :

– de 1 à 5 ans d'ancienneté : 45 jours à 100 % + 45 jours à 75 % ;

– plus de 5 ans d'ancienneté : 90 jours à 100 % + 60 jours à 75 %.

Si plusieurs périodes d'absences pour maladie ou accident ont lieu au cours de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser 150 jours aux conditions prévues ci-dessus.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Au titre de ces garanties, le salarié ne pourra percevoir une somme, quelle qu'en soit la provenance, supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais. »

## **Article 20 | Formation professionnelle (égalité professionnelle)**

L'article 43.2 « Formation professionnelle » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les partenaires sociaux soulignent que la formation professionnelle est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Les femmes, comme les hommes doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation professionnelle qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
  - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
  - aux contrats et périodes de professionnalisation.

L'entreprise réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent dans le cadre de son congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. L'entretien aura lieu dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les employeurs pourront proposer, si nécessaire, des périodes de professionnalisations pour les salariés cités ci-dessous :

- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit la nature, l'origine ou la cause.

Les partenaires sociaux rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. »

## **Article 21 | Égalité salariale (égalité professionnelle)**

L'article 43.5 « Égalité salariale » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté

égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

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 pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

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 pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est "majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise".

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer à établir un rapport de branche comprenant des indicateurs permettant de constater les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par niveau de classification, avec les salaires moyens.

À l'aide de ce rapport, les partenaires sociaux engageront une négociation pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux étudieront notamment les moyens de réduire les écarts de rémunérations et des mesures visant à faciliter l'articulation des temps de vie, professionnel, familial et syndical. »

## **Article 22 | Indemnités de licenciement**

L'article 50 « Indemnité de licenciement » de la convention collective nationale menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017 est ainsi modifié :

« Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis à condition qu'il justifie de 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur à la date de notification du licenciement.

Son montant s'établit comme suit, sous réserve de dispositions légales plus favorables :

- 1/5 de mois de salaire par année de service pour chacune des 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année de service de 11 à 20 ans inclus ;
- 1 demi-mois pour chacune des années suivantes.

L'indemnité ne pourra pas être supérieure à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois d'activité, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

## **Article 23 | Date d'application**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à la date de sa signature.

## **Article 24 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

## **Article 25 | Adhésion à l'avenant**

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

L'adhésion est notifiée aux signataires du présent avenant et fait 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 26 | Révision de l'avenant**

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires et ses adhérents par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

## **Article 27 | Dénonciation**

L'avenant peut être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 2261-9 et suivants du code du travail). La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

## **Article 28 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les modalités de mise en place de cet avenant étant indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises. Il ne prévoit donc pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 21 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)