

Accord professionnel

CARRIÈRES ET INDUSTRIES DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Accord professionnel du 10 février 2021

relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique
d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150398M

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

UNICEM ;

FIB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Bâtimat-TP CFTC ;

FNSCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » a fortement affecté en 2020 la production et la commercialisation des matériaux de construction, compte tenu du confinement du printemps 2020 ayant arrêté les activités industrielles et les chantiers du bâtiment et des travaux publics dont dépendent économiquement les secteurs d'activité de nos secteurs professionnels.

La reprise d'activité après ce confinement a été difficile, avec notamment un ralentissement des chantiers et des productions compte tenu des contraintes apportées par les règles sanitaires. Malgré la reprise de l'activité à partir du 3^e trimestre, l'impact du confinement et de la crise sanitaire n'a pas pu être rattrapé.

L'activité du bâtiment devrait enregistrer cette année une chute de l'ordre de 15 % en valeur par rapport à 2019, et celle des TP une baisse d'environ 14 %.

Selon les estimations, l'activité 2020 devrait être en net recul par rapport à l'année 2019 : – 8 % pour la production de granulats, – 10 % pour les livraisons de BPE et – 3 % pour l'industrie du béton.

L'activité future des secteurs d'activité des branches professionnelles sera également durablement affectée par cette crise sanitaire, dans les 2 à 3 ans à venir :

- arrêt pendant le confinement puis reprise graduelle des activités liées à l'immobilier (ventes de logements, instruction des permis de construire, report des appels d'offres...).

380 000 logements ont en effet été autorisés en 2020, soit une baisse de 15 % par rapport à 2019, et représentent 65 000 logements en moins ;

- report des élections municipales ayant retardé la mise en place des nouvelles équipes et le lancement des nouveaux projets ;
- crise économique liée à l'épidémie devant entraîner une diminution des investissements des particuliers, des entreprises et des collectivités ;
- le plan de relance lancé par le Gouvernement devrait peu concerner nos activités, les efforts dans le bâtiment étant portés sur les travaux de rénovation, peu consommatrice de matériaux ; les travaux publics pourraient toutefois bénéficier du plan de relance, notamment pour certaines infrastructures.

De plus, la future réglementation environnementale (RE 2020), devant entrer initialement en vigueur mi-2021, et qui sera peut-être reportée début 2022, doit définir de nouvelles exigences, susceptibles d'impacter fortement les modes constructifs en favorisant notamment la construction bois, pour les logements dans un premier temps.

Alors que, après le premier confinement, l'activité avait pu repartir avec les carnets de commandes antérieurs, la crise a entraîné une baisse importante des prises de commandes.

Le bâtiment compte tenu des facteurs ci-dessus prévoit une progression de l'activité par rapport à 2020, mais ne permettant pas de retrouver le niveau de 2019, la forte baisse des permis de construire de 2020 devant se traduire à terme par une baisse des mises en chantier de l'ordre de 100 000 logements.

De plus, le segment du non-résidentiel serait également fort impacté par la baisse des permis et surfaces commencées.

Les travaux publics, compte tenu notamment de la baisse importante des appels d'offres en 2020, ont également enregistré une baisse des carnets de commandes, qui se traduira à terme par un repli de l'activité par rapport à 2019, qui pourrait être atténuée par les mesures du plan de relance.

Ces baisses de nos principaux marchés vont avoir un impact important sur l'activité de nos secteurs en 2021, les premières estimations montrant une progression par rapport à 2020, mais ne permettant pas de retrouver le niveau de 2019 :

- + 4 % sur 2020 pour les granulats soit un recul de 4 % sur 2019 ;
- + 0,5 % sur 2020 pour le BPE soit un recul de 10 % sur 2019 ;
- 1 % sur 2020 pour l'industrie du béton soit un recul de 4 % sur 2019.

Ces estimations au niveau national recouvrent des disparités régionales importantes, avec des baisses nettement plus importantes dans certaines zones, ou selon les produits commercialisés.

Des parties du territoire (zones rurales, certaines zones urbaines) ou certains secteurs professionnels pourraient subir des baisses de marché supérieures aux estimations nationales et les entreprises pourraient devoir recourir à des réductions d'horaire et notamment dans le cadre du dispositif APLD, pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière dans l'attente d'un retour à l'activité normale des entreprises du secteur.

Compte tenu des cycles longs dans le secteur du BTP, particulièrement dans le bâtiment, entre les projets, les financements, les autorisations préalables à la construction et l'ouverture des chantiers, un retour rapide à un niveau d'activité « normal » ne peut être envisagé avant 2022 ou après, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire et de ses impacts économiques.

De plus, des mesures sanitaires mises en place pour lutter contre la propagation du virus ont conduit les entreprises à revoir et adapter, voire modifier ses modalités d'organisation du temps de travail.

Devant le caractère durable des impacts de la crise pour la société économique et la menace sur l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de permettre aux entreprises de pouvoir réduire le temps de travail pendant une période donnée, dans un objectif de préservation de l'emploi.

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques et, en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Au vu de ce diagnostic économique partagé et des perspectives d'activité du secteur qui risque de se dégrader dans les deux prochaines années, les partenaires sociaux ont pris la décision, à l'issue de la réunion paritaire du 10 février 2021, d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), issu de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 afin qu'il puisse être mobilisé autant que de besoin par les entreprises des industries de carrières et production de matériaux de construction.

Les parties, conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité, mais soucieuses de préserver les compétences, ont décidé de mettre en place par le présent accord le dispositif de l'activité partielle de longue durée.

Distinct de l'activité partielle « classique » qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité n'est pas compromise, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur.

Les dispositions du présent accord sont d'application supplétive conformément aux dispositions du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou qui pourraient se tenir sur ce thème, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d'un document spécifique dit « unilatéral » soit décider de négocier un accord particulier avec les représentants du personnel et/ou les représentants syndicaux lorsqu'ils existent.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives, au regard des activités économiques fixées à l'annexe 1 du présent accord.

Au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées au paragraphe précédent, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Article 2 | Mise en œuvre du dispositif

La mise en œuvre de l'APLD s'opère dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ce pour une durée maximum de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois.

Le dispositif est conjointement élaboré par l'employeur et le CSE, lorsqu'il existe.

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD pour le maintien en emploi dans son entreprise.

L'employeur doit remettre le projet de demande d'homologation au CSE, lorsqu'il existe, étudier les demandes du CSE et les intégrer, si elles sont acceptées, et consulter le CSE sur le document éventuellement amendé.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à la DIRECCTE avant le 30 juin 2022.

Article 3 | Activités et salariés concernés par le dispositif

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'APLD, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise ainsi si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, ou les emplois concernés. Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif APLD : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet...

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours quel que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'APLD, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Toutefois et en application des dispositions légales, l'employeur ne peut pas bénéficier, pour un même salarié et sur une même période, du dispositif d'activité partielle de droit commun et du bénéfice de l'APLD, sauf exceptions prévues par l'article L. 5122-61 du code du travail.

Cela étant, l'employeur bénéficiant du dispositif APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

Le dispositif de l'APLD n'est pas un dispositif qui peut être individualisé. Cela étant, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc.

Article 4 | Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'établissement ou l'entreprise

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes...).

Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 5 | Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Conformément à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail^[1], ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi. Dans ce cas, l'employeur en informera le CSE, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées dans le document unilatéral.

Article 6 | Contenu du document unilatéral

En application de l'article 1^{er} du décret précité du 28 juillet 2020, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord.

Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif ; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe ;

[1] Article L. 3141-24 du code du travail :

I. Le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II. Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 3 du présent accord ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement...) ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Article 7 | Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 5 du décret du 28 juillet 2020, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Ce bilan porte sur le respect des engagements mentionnés aux 4° et 5° du I de l'article 1^{er}, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

En cas d'acceptation tacite de l'homologation du document unilatéral (absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours), l'employeur transmet au CSE une copie de sa demande ainsi que son accusé de réception.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 8 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif APLD vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral doit déterminer les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le CSE, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'APLD pendant la durée effective de l'APLD.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'APLD tel que défini par l'entreprise.

En cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret du 28 juillet 2020^[1].

Article 9 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle.

À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, le document unilatéral doit préciser que la rémunération sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'APLD et de l'activité partielle de droit commun :

- le dispositif « Pro-A » qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de coconstruire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;
- le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégiées et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés ;

[1] Dans ce cas, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

- la convention conclue entre l'OPCO2i et le ministère du travail s'agissant du plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;
- le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires à la relance et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME pourront s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 10 | Engagements complémentaires

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'APLD n'aura pas d'impact pour :

- le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Si le versement de dividendes est envisagé par les instances dirigeantes (conseil d'administration, conseil de surveillance...) des entreprises concernées, à la date de consultation du CSE lorsqu'il existe, les partenaires sociaux recommandent que celui-ci en soit informé.

Article 11 | Modalités d'information du personnel et des institutions représentatives du personnel

En l'absence de CSE, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral. L'employeur doit également décider d'informer les salariés, par écrit, dans ce cas, il devra respecter un délai d'au moins 7 jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'APLD.

Le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé, à l'occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de 6 mois prévus à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 12 | Commission de suivi

Le présent accord fera l'objet d'un suivi et d'un bilan annuel au sein de la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 13 | Date d'application et durée

L'accord fera l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions du code du travail.

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022, étant précisé que son entrée en vigueur est subordonnée à la parution de son arrêté d'extension. Les partenaires conviennent d'examiner son éventuel renouvellement avant la fin du premier semestre 2022.

Article 14 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord 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 15 | Révision

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 1 mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 16 | Dépôt

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'homme.

Fait à Paris, le 10 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 – Minéraux divers :

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Dans la classe 15 – Matériaux de construction :

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 – Services divers (marchands) :

Groupe 87.05, pour partie : services funéraires (marbrerie funéraire).