

Accord du 6 mai 2021
relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

NOR : ASET2150633M

IDCC : 3216

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

FDMC ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT ;

FNCB-CFDT ;

d'autre part, ;

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » ainsi que les textes réglementaires pris pour son application ont profondément modifié le paysage de la formation professionnelle, tant vis-à-vis des acteurs que des bénéficiaires des nouveaux dispositifs mis en place. Les opérateurs de compétences (OPCO), remplaçant les OPCA, ont vu leurs missions se transformer et leur champ de compétence s'élargir.

La FDMC et quatre organisations syndicales représentatives de la branche ont signé l'accord constitutif du 14 décembre 2018 portant création de l'OPCO de la construction, dénommé « Constructys », agréée depuis le 1^{er} avril 2019.

Les partenaires sociaux du négoce des matériaux de construction rappellent l'importance de la formation professionnelle et de l'alternance, et considèrent que les dispositions définies, dans le présent texte, doivent permettre :

- de simplifier et de rendre attractive l'offre de formation que les entreprises mettent en œuvre vis-à-vis de leurs salariés, dans un souci constant de développement et d'adaptation des compétences professionnelles ;
- de sécuriser les parcours professionnels des salariés, tout en respectant les enjeux financiers ;
- de développer et de faciliter l'accès à la formation et à l'information des salariés du secteur concerné ;

- de donner aux salariés les moyens de choisir efficacement les orientations à donner à leur vie professionnelle tout au long de leur carrière ;
- d’accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l’emploi ;
- d’assurer une cohérence dans la politique de formation professionnelle coordonnée au niveau de la SPP ;
- d’accompagner vers la qualification les demandeurs d’emploi afin de notamment répondre aux besoins des entreprises ;
- de poursuivre la politique de certification et de professionnalisation, mise en place dans la branche, tant en faveur des jeunes entrants dans la vie professionnelle que des salariés en poste pour favoriser leur évolution professionnelle et leur employabilité.

Le présent texte constitue un cadre conventionnel et juridique à destination des entreprises et de leurs salariés. Il s’appuie sur les dispositions législatives et réglementaires applicables à la date du présent accord, assorties des règles négociées par voie conventionnelle.

Article 1^{er} | Champ d’application

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

Article 2 | Mise en conformité technique de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction

Les titres VI et VII de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 comportent des dispositions relatives à la formation professionnelle, impactées par la loi du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Les articles ci-dessous sont modifiés en conséquence :

- Le titre VI est remplacé par « Formation professionnelle et alternance ».

« Article 6.1 | *Création et fonctionnement de la CPNEFP (commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle)*

Article 6.1.2 | Missions de la CPNEFP »

L’alinéa 11 est remplacé par « elle est informée des montants collectés et des modalités de prise en charge par l’opérateur de compétences, Constructys ».

À l’alinéa 12, le mot « Intergros » est supprimé.

À l’alinéa 13, le mot « CPNE » est remplacé par la « CPNEFP ».

Il est ajouté les missions suivantes :

- « – définir les actions de formation à développer pour promouvoir les orientations et priorités de la branche ;
- fixer les taux de prise en charge financière par dispositifs de formation à l’exception des forfaits “Pro-A” ;
- suivre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;
- exercer les missions dévolues à l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche (l’observatoire est placé sous l’égide de la CPNEFP) ;
- élaborer tous supports facilitant la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle ;

- définir une politique de certification et de modalités de détermination de la propriété intellectuelle des CQP, avec l'appui technique de l'OPCO ;
- proposer le niveau dans la grille de classification pour les titulaires des CQP ;
- favoriser l'information sur les métiers et leur attractivité en proposant notamment des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;
- proposer à l'observatoire de la branche de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications et accompagner la réflexion de la branche pour répondre notamment aux difficultés de recrutement, et adapter les compétences des salariés impactées par les mutations liées à la transition numérique et écologique ;
- proposer des actions concourant au développement des compétences au profit des TPE/PME ;
- formuler des recommandations en vue de favoriser l'égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiées, des jeunes), etc.
- accompagner la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- valider le rapport de branche annuel. »

■ À l'article 6.1.3 « Fonctionnement »,

il est ajouté les alinéas suivants :

« Le nombre de réunions est fixé, à titre indicatif, à au moins quatre par an.

En cas de crise sanitaire ou tout autre événement qui empêche la tenue de réunions en présentiel, il est prévu que les réunions paritaires puissent se dérouler par audio et/ou visio-conférence, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège "employeurs" dispose du même nombre de voix que le collège "salariés".

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement si trois membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le Président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées paritairement par le président et le vice-président. »

■ À l'article 7.1 « Création des CQP » :

Le mot « vendeur interne débutant » est remplacé par « vendeur-conseil ».

■ À l'article 7.2.3 « Définition et organisation des CQP accessibles par la VAE » :

L'alinéa 1^{er} « conformément [...] 7 janvier 2009 » est supprimé.

■ À l'article 7.2.4 « Modalités d'accès aux CQP » :

« Parcours des candidats » : le mot « FNMC » est remplacé par « FDMC ».

« Organisation de l'évaluation des compétences [...] » b : le mot « FNMC » est remplacé par « FDMC ».

■ À l'article 7.2.6 « Reconnaissance des CQP par la VAE dans la classification » :

À l'alinéa 1^{er} : le mot « OPCA de branche » est remplacé par « OPCO Constructys ».

L'alinéa 3 « de la période [...] à plan de formation » est supprimé.

■ À l'article 7.2.7 « Communication »

Les mots « OPCA de branche » sont remplacés par « OPCO Constructys ».

■ À l'article 7.3.3 « Personnes pouvant obtenir le CQP » :

« Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la voie de la formation :

1. Les jeunes et demandeurs d'emploi titulaires d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise appliquant la convention collective nationale du négoce de matériaux de construction ;

2. Les salariés en activité dans une entreprise de la branche du négoce des matériaux de construction :

– soit dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC) ;

– soit dans le cadre de "Pro-A" ;

– soit dans le cadre du CPF ;

3. Les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du CPF de transition ou du dispositif TRANSOCO. »

■ À l'article 7.3.6 « Agrément des organismes de formation » :

À l'alinéa 1^{er}, il est ajouté « tout organisme certifié (QUALIOPI) et agréé désirant [...] ».

Le mot « FNBM » est remplacé par « FDMC »

■ À l'article 7.3.7 « Organisation des formations » :

À l'alinéa 1^{er}, il est ajouté « tout organisme certifié (QUALIOPI) et agréé ».

■ À l'article 7.3.15 « Gestion du dispositif des CQP » est remplacé par « Structuration des CQP en bloc de compétences » :

En application de l'article L. 6113-1 du code du travail, « les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ».

La structuration en bloc est désormais nécessaire pour l'enregistrement d'une certification au RNCP.

C'est pourquoi, afin de faciliter l'accès et l'adaptation à un métier visé, et développer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux de la branche créent, pour chacun des CQP de la branche (magasinier, ATC, vendeur-conseil, manager d'équipe et chef d'agence) des blocs de compétences s'y rattachant.

Ces blocs sont partie intégrante du CQP (2 à 3 blocs par certification) et peuvent être acquis dans n'importe quel ordre.

Un bloc de compétences ne se confond pas avec un module de formation.

Leurs modalités d'évaluation et de validation font l'objet d'un règlement défini par la CPNEFP de la branche.

Un bloc de compétences validé par le candidat est acquis à vie, il n'a pas de durée de validité.

Toutefois, il est laissé un délai de 5 ans entre la validation d'un premier bloc et la validation du dernier bloc pour obtenir le CQP.

L'accès aux blocs de compétences est ouvert aux salariés en activité, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux candidats à la VAE, aux candidats en CPF de transition.

L'OPCO Constructys finance l'acquisition des blocs de compétences notamment dans le cadre du CPF, du plan de développement des compétences, de la VAE, d'un contrat de professionnalisation.

■ L'article 7.3.15 devient l'article 7.3.16 « Gestion du dispositif des CQP ».

Il est complété au 6^e tiret par l'alinéa suivant :

« Par souci des enjeux climatiques et pour répondre aux contraintes liées aux déplacements, les partenaires sociaux entendent, de plus en plus, favoriser l'organisation dématérialisée des jurys. »

Article 3 | Modifications apportées au titre VIII « Tutorat » de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction

Le titre VIII de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 comporte des dispositions relatives au tutorat que les partenaires sociaux souhaitent modifier ou compléter comme suit.

■ Au préambule, l'alinéa 3 est remplacé comme suit :

« Les présentes dispositions visent à accompagner, former et encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre des dispositifs de l'alternance (contrat de professionnalisation et "Pro-A"), en général, et du dispositif des CQP, en particulier. »

■ À l'article 8.3.1 « Obligation de formation »

Les partenaires sociaux conviennent que le tuteur suivra, au minimum, 1 journée de formation.

Afin de répondre aux nouveaux enjeux digitaux, la formation peut se dérouler à distance (FOAD...).

Les entreprises favoriseront la certification des compétences des tuteurs et les informeront de cette possibilité.

Les partenaires sociaux précisent que cette certification fait l'objet d'une inscription au répertoire spécifique établi par France compétences.

Les conditions d'accès et de validation sont précisées à la fiche RS4433 :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/4433>.

■ À l'article 8.3.2.4 « Prise en charge financière »

L'article est remplacé par :

« Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires conviennent que l'OPCO Constructys prend en charge, dans le cadre de l'alternance, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions fixées par les partenaires sociaux de la branche.

La gestion et le suivi des formalités administratives sont assurés par le secrétariat de la CPNEFP, confié à la FDMC. »

L'annexe IV du titre VIII « aides financières » est modifiée comme suit :

« Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions (les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de formation, de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCO, dans la limite d'un plafond fixé par la SPP (section paritaire professionnelle) de la branche.

Une prise en charge améliorée peut être décidée en SPP pour les salariés de 45 ans et plus, dans la limite des fonds disponibles.

La formation de tuteur est également prise en charge par l'OPCO, dans la limite d'un plafond fixé par la SPP de la branche. »

■ À l'article 8.4 « Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale »

L'article 8.4 est remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs d'alternance visés.

Le tuteur devant transmettre des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés à son métier, il doit être positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation visée (ex : le tuteur d'un magasinier en formation CQP classé en IIA, peut être positionné en IIC ou IIIA, etc.).

Les partenaires sociaux entendent valoriser la fonction tutorale exercée dans le cadre des contrats de professionnalisation et du dispositif "Pro-A", quel que soit la certification visée.

À cet égard, il est alloué au tuteur une prime *a minima* de 200 € bruts, par tuteuré.

Cette prime est versée au tuteur, par échéance, ou à l'issue du parcours de formation réalisé.

Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la mission tutorale pour cause non imputable à l'employeur, la prime pourra être réduite de tout ou partie sur justification de l'employeur.

En outre, en cas d'abandon de la formation par le tuteuré, le montant de la prime sera calculé *pro rata temporis*. »

Article 4 | Modification de l'article 6.3 de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction

L'article 6.3 « Accord de branche du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie » est annulé et remplacé intégralement par les dispositions suivantes :

« Article 6.3 | *Formation professionnelle et alternance : le nouveau cadre*

Article 6.3.1 | *La branche, l'opérateur de compétences (OPCO), Constructys, et France compétences : les acteurs de l'écosystème de la formation.*

La loi du 5 septembre 2018 a profondément transformé le rôle des principaux acteurs, et en a mis en place de nouveaux :

■ La branche, dont le rôle est accru dans la définition et la conduite de la politique de formation professionnelle et d'alternance, mais également, concernant la certification. Les partenaires sociaux participent à la gouvernance de l'OPCO via les instances mises en place : conseil d'administration, section paritaire professionnelle (SPP), comité régional, commissions.

■ France compétences qui régule et finance la formation professionnelle et l'apprentissage, en collaboration avec la branche professionnelle.

L'OPCO dont la mission est :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :

- établir la gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences (GPEC) ;
- déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage et des contrats de professionnalisation, sur décision de la CPNEFP ;
- les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l’obtention de la certification visée) ;
- d’assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité ;
- garantir l’équilibre financier et rendre les arbitrages nécessaires pour l’utilisation des fonds mutualisés.

■ La SPP (section paritaire professionnelle) qui fixe les priorités de financement de la formation pour les entreprises et les salariés.

■ La Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui est en charge à partir du 1^{er} janvier 2020, de la gestion du CPF ;

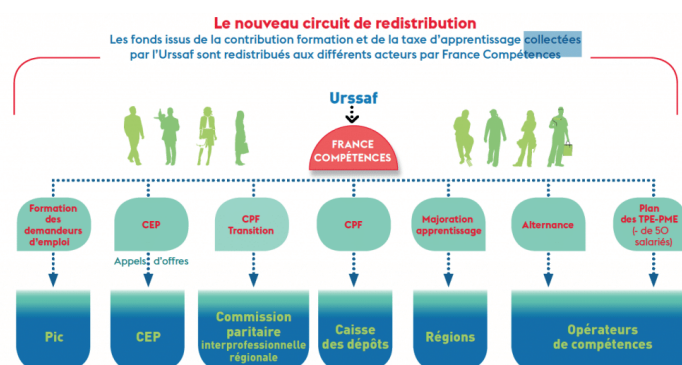
■ Pôle emploi, qui gère la formation des demandeurs d’emploi en favorisant notamment les préparations opérationnelles à l’emploi.

Les régions (CFA, Transition pro, opérateurs locaux...).

Article 6.3.2 | *Les nouveaux financements et leur collecte*

La loi “pour la liberté de choisir son avenir professionnel” du 5 septembre 2018 modifie en profondeur les circuits de collecte et d’affectation des contributions formation.

Ces contributions seront, à compter du 1^{er} janvier 2022, recouvrées par les Urssaf qui reversent les fonds collectés à France compétences, en charge de leur répartition entre les différents acteurs, comme ci-dessous :



Extrait : headway-advisory.com

Article 6.3.3 | *Obligation de former les salariés, le plan de développement des compétences*

Obligation générale

L’élaboration d’un plan de développement des compétences concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, ou permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au RNCP et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit désormais comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, à savoir :

1. permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
2. favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi qu'à leur maintien dans l'emploi. Elle participe au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elle peut permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
3. réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
4. Favoriser la mobilité professionnelle.

L'AFEST (action de formation en situation de travail)

Les actions de formation peuvent également être réalisées en situation de travail. Il s'agit d'une nouvelle modalité pédagogique qui repose sur :

- des mises en situation de travail apprenantes, à des fins didactiques ;
- des séquences réflexives, en rupture avec l'activité "productive", animée par un tiers référent.

Les partenaires sociaux de la branche entendent promouvoir cette nouvelle modalité et mettre à disposition des outils clés en main intégrant l'AFEST ; et ce avec l'appui de l'OPCO Constructys.

Publics prioritaires

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de développer, en priorité, les compétences des :

- salariés sans qualification reconnue ou les moins qualifiés ;
- salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une mutation, notamment ceux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait de l'introduction de nouvelles technologies ;
- salariés âgés d'au moins 45 ans ;
- travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Mise en œuvre des actions

Les actions de formation pendant le temps de travail :

Ce sont les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Les autres actions de formation peuvent quant à elles, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail :

Les partenaires sociaux conviennent que les actions de formation peuvent être réalisées hors temps de travail et ce dans la limite de 30 heures par an et par salarié, ou 2 % du forfait pour les salariés soumis aux conventions de forfait en jours ou en heures.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé, dans un délai de 8 jours.

Une telle dénonciation ou un refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Pour les salariés en situation de parent isolé, en garde alternée, les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à tenir compte des contraintes personnelles de garde des enfants, pour programmer les périodes de départ en formation.

Service de proximité

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCO Constructys d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

Ce service doit permettre :

- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations écologiques, numériques, économiques et techniques ;
- d'aider à la définition de leur politique de GPEC, par la mise à disposition de diagnostics, d'études spécifiques.

Ce service doit être facilement accessible à tous par la mise à disposition d'outils ad hoc notamment digitaux.

Article 6.3.4 | *L'alternance : priorité de la branche*

L'alternance a pour objectif de favoriser :

- l'insertion professionnelle des jeunes ;
- la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

L'alternance constitue un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apporte également une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Cette alternance peut prendre trois formes :

- le contrat de professionnalisation ;
- la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- le contrat d'apprentissage.

Article 6.3.4.1 | *Contrat de professionnalisation*

Objet et qualifications éligibles

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail. Il est établi au moyen d'un formulaire Cerfa.

Il a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
- soit, à titre temporaire jusqu'au 28 décembre 2021, en vue d'acquérir des compétences (par exemple, les blocs de compétences), définies par l'employeur et l'OPCO, Constructys, en accord avec le salarié.

Ce contrat est ouvert :

1. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
2. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi et s'ils ne perçoivent pas de minimum social (RSA, ASS ou AAH) ou qu'ils n'ont pas bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
3. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
4. Aux jeunes étrangers titulaires de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant" ;
5. Aux jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
6. Aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
7. Aux jeunes qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Durée des actions de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, le contrat, à durée déterminée ou à durée indéterminée, comprend une formation (action de professionnalisation) sur une période de 6 à 12 mois.

La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois maximum lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation est supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la branche.

La durée peut également être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail soit "les personnes mentionnées au 1^o de l'article L. 6325-1 qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes mentionnées aux 1^o et 2^o du même article L. 6325-1 inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1, ainsi que les personnes mentionnées au 3^o de l'article L. 6325-1 bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail"

Les actions de formation sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

Les partenaires sociaux conviennent de porter cette durée minimale au-delà de 25 % pour les catégories suivantes :

- jeune de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale, qui n’a pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui n’est pas titulaire d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaire du RSA, de l’ASS ou de l’AAH ou une personne ayant bénéficié d’un CUI ;
- le salarié titulaire d’un contrat ayant pour objet l’obtention d’un CQP ;
- le salarié titulaire d’un contrat ayant pour objet l’obtention d’un diplôme ou d’un titre professionnel, ou d’une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la branche ;
- jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention “étudiant” ;
- demandeur d’emploi, quel que soit l’âge, inscrit depuis plus de 1 an sur la liste.

Les actions de positionnement, d’évaluation et d’accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, par l’entreprise elle-même, lorsqu’elle dispose d’un service de formation.

Mise en œuvre du contrat

L’employeur s’engage à assurer une formation au salarié lui permettant d’acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s’engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les objectifs, le programme et les conditions d’évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l’employeur et le titulaire du contrat en lien avec l’organisme de formation et le tuteur.

L’employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l’accompagner, et ce dans le respect du titre VIII “tutorat” de la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction.

En vertu de l’article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- 1° Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- 2° Le bénéficiaire n’a pu obtenir la qualification visée pour cause d’échec aux épreuves d’évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d’accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l’organisme de formation.

Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du Smic ou du minimum conventionnel de l’emploi occupé, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- à 80 % du Smic ou du minimum conventionnel de l’emploi occupé, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le plus favorable, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale de l'emploi occupé, prévue par les grilles de minima de la branche.

Il est rappelé qu'une prime de formation égale à 10 % du total des salaires de base bruts versés pendant la durée du contrat de professionnalisation, est octroyée au salarié en cas d'obtention d'un CQP de la branche.

Prise en charge des frais annexes

Concernant spécifiquement l'hébergement, et pour les alternants qui ne résident pas en internat, les parties signataires rappellent que les jeunes de moins de 30 ans, percevant des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut, peuvent bénéficier d'une aide au logement "Mobili-jeunes" par Action logement.

Le calcul de cette aide est effectué sur le loyer après déduction de l'aide personnalisée au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous conditions. <https://mobilijeune.actionlogement.fr>.

Article 6.3.4.2 | *Dispositif de promotion ou reconversion "Pro-A"*

Soucieux d'accompagner les salariés de la branche vers la reconversion ou la promotion, mais aussi d'assurer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place le dispositif "Pro-A", dans les conditions visées au titre XVI de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.4.3 | *Apprentissage : le déploiement d'une politique de branche adaptée*

La branche du négoce des matériaux de construction entend développer l'apprentissage, intensifier son partenariat avec les CFA partenaires, les établissements scolaires ainsi que les Campus des métiers et des qualifications.

La FDMC et l'OPCO Constructys ont conclu, le 11 décembre 2020, une convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur afin de promouvoir les formations professionnelles et technologiques en lien avec la branche mais aussi prioritairement faire connaître, auprès des jeunes, les métiers de la distribution en matériaux de construction.

La mise en œuvre de la convention de coopération, et plus globalement, la politique d'apprentissage de la branche seront suivis par la CPNEFP, qui est compétente pour en déterminer les orientations.

Article 6.3.4.3.1 | *Objet et qualifications éligibles du contrat d'apprentissage*

Conformément à l'article L. 6313-6 du code du travail, le contrat d'apprentissage a pour objet de donner, une formation générale, théorique et pratique, pour acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

- des enseignements dispensés en CFA, dont tout ou partie peut être effectué à distance ;
- l'enseignement du métier dispensé chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

Article 6.3.4.3.2 | *Bénéficiaires du contrat d'apprentissage*

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans à au moins 29 ans révolus ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 16 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- aux jeunes âgés d'au moins 15 ans au début de l'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- aux jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile.

La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.

Article 6.3.4.3.3 | *Mise en place d'un barème conventionnel d'apprentis*

À compter du 1^{er} septembre 2021, l'apprenti bénéficie du barème conventionnel suivant :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1 ^{re} année	40 % Smic ou conventionnel*	50 % Smic ou conventionnel	55 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
2 ^e année	50 % Smic ou conventionnel	60 % Smic ou conventionnel	65 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
3 ^e année	60 % Smic ou conventionnel	70 % Smic ou conventionnel	80 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
*le plus favorable pour l'apprenti				

Article 6.3.4.3.4 | *Durée et mise en œuvre de la formation en centre de formation*

La durée de contrat peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti

La durée du contrat d'apprentissage peut être égale ou inférieure à celle du cycle de formation mais elle peut aussi être supérieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises dans le cadre de certaines activités (service civique, réserve opérationnelle par exemple).

Le contrat a une durée de 400 heures par an au minimum. En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'un an, la durée de formation minimale est alors de 240 heures.

Article 6.3.4.3.5 | *Le Maître d'apprentissage*

Rôle

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (art. L. 6223-5 du code de travail).

Conditions d'exercice de la fonction

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Par ailleurs, l'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Le maître d'apprentissage doit remplir des conditions de compétences professionnelles visées à l'article R. 6223-22 du code de travail.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le maître d'apprentissage encadre au maximum deux apprentis, ainsi qu'un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen (art. R. 6223-6 du code de travail). Toutefois, la commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond ci-dessus, lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

Formation du maître d'apprentissage

En application de l'article L. 6223-8 du code de travail, l'employeur s'engage à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Les partenaires sociaux demandent à la SPP du négoce d'examiner les modalités de prise en charge de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage.

Préparation de l'examen par l'apprenti

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit à un congé de 5 jours ouvrables rémunérés pour la préparation et la présentation aux examens. Ce congé est situé dans le mois qui précède les épreuves.

Valorisation des compétences des maîtres d'apprentissage

Les entreprises favoriseront la certification des compétences des tuteurs et les informeront de cette possibilité.

Les partenaires sociaux précisent que cette certification fait l'objet d'une inscription au répertoire spécifique établi par France compétences.

Les conditions d'accès et de validation sont précisées à la fiche RS4433 :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/4433>

Indemnisation du maître d'apprentissage :

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étendre le dispositif d'indemnisation visé à l'article 8.4.

Un bilan sera fait d'ici au 31 décembre 2022, à l'appui du rapport annuel de branche dont les indicateurs sont les suivants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) :

Département, Taille de l'entreprise
Sexe de l'alternant
Tranche d'âge de l'alternant
Nature du contrat
Durée du contrat
Domaine de formation
Certification préparée
Type de certification (CQP, titre, diplôme...)
Reconnaissance de la certification (RNCP, CCN)
Nombre d'alternants
Nombre d'entreprises ayant signé un contrat d'alternance
Taux de rupture du contrat
Taux de réussite à l'issue du parcours
Nombre d'alternants embauchés à l'issue du contrat

Sur la base de ce bilan, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir une négociation, au cours du premier semestre 2023, sur la valorisation de la mission exercée par le maître d'apprentissage.

CPF et maître d'apprentissage

Le compte engagement citoyen (CEC) recense les activités de maître d'apprentissage et permet d'acquérir des droits à formation inscrits au CPF, à hauteur de 240 € par année, dans la limite maximale de 720 € et sous réserve que la durée d'activité de maître d'apprentissage soit de 6 mois minimum, et ce quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés.

La durée est appréciée sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente.

Les activités de maître d'apprentissage sont automatiquement enregistrées par la Caisse des dépôts et consignations.

Prise en charge par l'OPCO Constructys des contrats d'apprentissage et frais annexes

Les niveaux de prise en charge annuels des contrats d'apprentissage sont proposés par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction, sous réserve de la validation ultérieure par France compétences.

Les montants de prise en charge des frais annexes (hébergement, restauration, mobilité, premier équipement...) des contrats d'apprentissage sont fixés chaque année par la SPP du négoce des matériaux de construction, en lien avec la CPNEFP.

Le département, la région ou l'entreprise peuvent compléter la prise en charge des frais annexes ci-dessus visés.

L'éventuel reste à charge incombe à l'apprenti.

Concernant spécifiquement l'hébergement, et pour les apprentis qui ne résident pas en internat, les parties signataires rappellent que les jeunes de moins de 30 ans, percevant des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut, peuvent bénéficier d'une aide au logement "Mobili-jeunes" par Action logement.

Le calcul de cette aide est effectué sur le loyer après déduction de l'aide personnalisée au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous conditions. <https://mobilijeune.actionlogement.fr>.

Le paiement des centres de formation d'apprentis est assuré par l'OPCO dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

Article 6.3.5 | *Compte personnel de formation (CPF)*

Article 6.3.5.1 | *CPF*

Principe

Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Pour bénéficier de son CPF, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plateforme dédiée www.moncompteactivite.gouv.fr.

Il est comptabilisé en euros et est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui assure la prise en charge des actions de formation jusqu'au paiement du prestataire de formation.

Il est ouvert :

- aux salariés ;
- aux demandeurs d'emploi ;
- aux travailleurs indépendants ou membres d'une profession libérale ;
- aux conjoints collaborateurs ;
- aux apprentis.

Un CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Ce dispositif est également ouvert aux jeunes dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'ils signent un contrat d'apprentissage.

Le compte n'est plus alimenté lorsque son titulaire perd son emploi mais il peut mobiliser les droits au crédit du compte pendant toute sa période de chômage.

Il est également liquidé au moment où le titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sous réserve des dispositions visées aux articles L. 5151-7 et suivants du code du travail au titre du compte engagement citoyen.

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont consultables sur www.compteformation.gouv.fr, dans l'onglet "Liste de certifications éligibles".

Il s'agit des actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les CQP (certification de qualification professionnelle) ;
- les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Alimentation du CPF

Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel, le CPF est alimenté annuellement jusqu'à atteindre un plafond maximum de :

- 5 000 € ;
- 8 000 € si le bénéficiaire relève d'un public prioritaire visé à l'article L. 6323-11-1 du code du travail.

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, de présence parentale, de proche aidant ou de congé parental d'éducation ainsi que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF.

Les heures acquises au titre du DIF ne sont pas perdues, sous réserve de leur inscription sur le compte du salarié avant le 30 juin 2021, et sont prises en compte pour le calcul des plafonds du CPF.

Abondement du CPF

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié qui mobilise son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le CPF peut faire l'objet d'un abondement pour assurer le financement intégral de la formation. Cet abondement peut être notamment financé par :

- le salarié ;
- l'employeur en cas de parcours de formation co-construit ;
- l'OPCO Constructys ;
- l'État, les régions ou collectivités locales ;

- le Pôle emploi ;
- la CNAM, en cas de reconversion d'une personne victime d'un AT/MP.

Il existe deux types d'abondements supplémentaires obligatoires, supportés par l'employeur :

- l'abondement supplémentaire "correctif" dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle, fixé à 3 000 €, par salarié, en application de l'article R. 6323-3 du code du travail ;
- l'abondement supplémentaire du compte du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, fixé à 3 000 €, en vertu de l'article R. 6323-3-2 du code du travail.

En cas de licenciement économique, dans les entreprises de moins de 50 salariés, et qui concernent moins de 10 salariés ou en cas de licenciement pour inaptitude résultant d'un AT/MP, l'entreprise financera l'éventuel reste à charge des coûts afférents à la reconversion professionnelle du salarié, dans la limite de 1 000 €, et ce dans les 6 mois suivant le départ du salarié de l'entreprise.

Il est rappelé que les victimes d'un AT ou MP dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un abondement de leur CPF, fixé à 7 500 €, versé par l'assurance maladie, afin de suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.

Enfin, il est rappelé que le salarié titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) peut mobiliser, dans le cadre de son CPF, les points inscrits en vue de financer une formation permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels.

Un point ouvre droit à un montant de 375 € de prise en charge.

Mobilisation du CPF :

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Pour une formation se déroulant pendant le temps de travail :

- le salarié doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :
 - 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ; ou
 - 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.
- la demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :
 - l'intitulé et le contenu de l'action de formation ;
 - le calendrier ;
 - la part de l'action de formation réalisée pendant le temps de travail ;
 - le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, et de tous les autres avantages et accessoires payés.

Pour une formation se déroulant en dehors du temps de travail :

Le salarié ne sollicite pas l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement.

Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Article 6.3.5.2 | CPF de transition

Le CPF de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du CIF.

Il est utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Personnes éligibles

En application de l'article D. 6323-9 du code du travail, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi ;
- les salariés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Mise en œuvre

L'article R. 6323-10 du code du travail distingue deux situations :

- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;
- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :

- l'intitulé et le contenu de l'action de formation ;
- le calendrier ;
- la part de l'action de formation pendant le temps de travail ;
- le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Le salarié doit, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'employeur, transmettre son dossier à Transition pro.

Dans les conditions visées à l'article R. 6323-10-1 et R. 6323-10-2 du code du travail, l'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié, dans la limite de 9 mois.

Il peut, par ailleurs, refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

Statut du salarié pendant le CPF de transition

Le salarié bénéficie du maintien de salaire, sous condition de son assiduité.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation < à 1 an ou < à 1 200 heures	Durée de la formation > à 1 an ou > à 1 200 heures
< à 2 Smic	100 % SR	100 % SR au-delà de 1 an
> à 2 Smic	90 % SR Plancher : 2 × le Smic	60 % SR au-delà de 1 an Plancher : 2 × le Smic

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par Transition pro.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération est versée directement par Transition pro.

Transition pro peut également prendre en charge les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui exécute un projet de transition professionnelle.

Le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté (par exemple les primes de 13^e mois, vacances, bilan ou gratifications liées à l'ancienneté dans l'emploi).

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Le salarié en CPF de transition conserve le droit d'exercer tout mandat de représentants du personnel et représentants syndicaux. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Cas particulier du salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier du maintien de sa rémunération. Celle-ci est versée par Transition pro.

Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à Transition pro agréée sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail pendant l'exécution de son contrat de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme du CDD du demandeur. Dans ce cas de figure, la rémunération lui est versée directement par Transition pro.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes liées à l'ancienneté dans l'emploi (13^e mois, vacances, bilan ou gratifications).

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Article 6.3.6 | *La certification, le rôle moteur de la branche*

Le système de la certification est transformé en profondeur par la réforme de la formation professionnelle.

La branche, sous le contrôle de France compétences, est en charge de créer et/ou de rénover le système des certifications au travers de deux répertoires :

- le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- le répertoire spécifique.

Afin de pallier les difficultés de recrutement ou anticiper les évolutions des métiers, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction ont construit, depuis 2003, une politique active de certification, en mettant en œuvre différents dispositifs que sont :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) et leur découpage en bloc de compétences : créés et délivrés par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction, reconnus par les pouvoirs publics ;
- les diplômes et titres professionnels ;
- les parcours certifiants.

Considérant que les CQP constituent des outils essentiels de sécurisation des parcours et d'évolution professionnelle, la branche du négoce des matériaux de construction a, également, développé l'accès aux CQP de la branche via la VAE, pour les salariés expérimentés.

Enfin, pour répondre aux besoins de compétences, de personnes peu ou pas qualifiées, les partenaires sociaux de la branche ont créé le socle de connaissance et de compétences, CléA négoce.

Enfin c'est au travers des blocs de compétences des CQP que les partenaires sociaux entendent apporter aux entreprises des parcours de formation, modulaires, plus souples, qui répondent aux nouvelles exigences d'une formation adaptée et permettant de sécuriser les emplois.

L'OPCO Constructys accompagne les entreprises de la branche dans leur politique de certification.

Article 6.3.7 | *Analyse prospective des besoins, et anticipation de l'évolution des compétences*

Article 6.3.7.1 | *L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction*

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que la connaissance des besoins des entreprises en matière d'emplois et de compétences est centrale pour la définition de leur politique et de celle de la branche.

C'est pourquoi, ils ont créé leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Son objet, son fonctionnement, et ses ressources sont fixés au titre XVII de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.7.2 | *Déploiement d'une politique d'information et d'orientation pour renforcer l'attractivité de la branche*

L'attractivité des entreprises de la branche passe par l'information et l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en évolution/reconversion professionnelle.

Ainsi, pour valoriser les métiers, faciliter les recrutements, notamment vers les métiers en tension de la branche, les partenaires sociaux conviennent de mener notamment les actions suivantes, en collaboration avec l'OPCO Constructys :

- développer les partenariats avec le ministère de l'Éducation nationale ;
- développer les partenariats avec les services publics de l'emploi et les régions notamment pour informer et échanger avec les personnels en charge de l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- développer les actions à destination des jeunes et de leurs familles (salons, forum...) ;
- faire connaître les métiers de la branche aux demandeurs d'emploi via la préparation opérationnelle à l'emploi, les partenariats avec Pôle emploi.

La convention d'apprentissage ainsi que les EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) et les COM régionales conclus par la branche, l'OPCO et les régions permettent de mobiliser tant les outils que les financements pour mener des actions de développement des emplois et des compétences dans le négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.8 | *Outils de l'orientation professionnelle et des parcours de formation*

Article 6.3.8.1 | *Entretien professionnel*

Les partenaires sociaux conviennent que le salarié bénéficie d'un entretien, *a minima*, tous les 2 ans, à l'initiative de l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il est rappelé que cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation que peuvent mettre en place les entreprises.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent

code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Pour rappel, en l'état actuel des dispositions légales issues de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 "visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives", une période transitoire a été instituée pour l'année 2020.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est formalisé par un écrit dont une copie doit être remise au salarié.

Par ailleurs, lorsque au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le CPF d'un montant de 3 000 € pour un salarié à temps complet ou à temps partiel.

En raison de la crise sanitaire, la tenue de l'entretien professionnel est reportée au 30 juin 2021.

Jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur dispose de deux possibilités (droit d'option) pour justifier d'avoir rempli ses obligations soit :

- option 1 (en application de la loi du 5 mars 2014) :

Le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'au moins 2 des 3 actions suivantes :

- avoir suivi une action de formation ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale, ou professionnelle.

- option 2 (en application de loi du 5 septembre 2018) :

Le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'au moins une formation non obligatoire.

À compter du 1^{er} juillet 2021, seuls les critères fixés par la loi du 5 septembre 2018 s'appliquent et l'employeur doit ainsi s'assurer que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et suivi au moins une formation autre qu'obligatoire.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien porte sur :

- les informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) sur www.moncompteformation.gouv.fr ;
- les abondements éventuels du CPF par l'employeur ;
- les informations relatives au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- l'identification des perspectives d'évolution professionnelle au bénéfice du salarié ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation qui pourraient être proposés en fonction des objectifs retenus, notamment au regard du plan de développement des compétences de l'entreprise.

C'est à l'occasion de son embauche que le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cette information peut figurer au contrat de travail, dans le livret d'accueil du salarié ou tout autre écrit.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites.

Des outils d'aide à la conduite de l'entretien professionnel sont mis à disposition des entreprises par la branche.

Article 6.3.8.2 | *Le conseil en évolution professionnelle (CEP)*

Toute personne peut de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser la sécurisation et la mobilité des parcours professionnels.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

Le CEP comporte les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ; et
- un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle. Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au CPF).

En lien avec un projet professionnel validé avec l'employeur, le salarié peut bénéficier, au cours de sa carrière professionnelle au sein de l'entreprise, d'un accompagnement réalisé pendant le temps de travail, limité à 1 journée et rémunéré comme tel.

Le conseil en évolution professionnelle, gratuit, est assuré par :

- Pôle emploi ;
- l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national par France compétences ;
- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCO Constructys d'assurer de la diffusion des informations sur les métiers du négoce des matériaux de construction et sur leur évolution auprès de l'ensemble du réseau en charge du CEP.

Article 6.3.8.3 | *Bilan de compétences*

Les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi, peuvent bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles. Le financement passe par le compte personnel de formation (CPF). La rémunération du salarié est maintenue si le bilan a lieu pendant le temps de travail. Si le bilan est à la demande de l'employeur, il faut le consentement du salarié.

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

La demande diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du CPF ou du congé de reclassement.

CPF

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation du CPF.

Plan de développement des compétences

Il faut obligatoirement le consentement du salarié.

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du PDC, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est rappelé que le bilan de compétences peut être réalisé en début de congé de reclassement. Le salarié doit choisir le prestataire de bilans de compétences. Il peut être orienté par une Transition pro ou un OPCO.

Article 6.3.8.4 | *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

Ce dispositif permet :

- aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi ;
- aux entreprises de faire face à des difficultés de recrutement sur certains métiers et dans certains territoires.

Il existe deux types de POE :

- POE individuelle : l'action de formation vise un demandeur d'emploi ;
- POE collective : l'action de formation vise plusieurs demandeurs d'emploi pour acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche.

www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/la-preparation-operationnelle-a.html

Les partenaires sociaux du négoce des matériaux de construction demandent à l'OPCO Constructys de promouvoir activement ce dispositif auprès des entreprises, et de leur en faciliter la mise en œuvre notamment via l'organisation collective de promotions de candidats.

Article 6.3.9 | *Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle*

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place. Cet objectif sera suivi au moyen de l'indicateur visé dans le rapport de branche.

Les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant compte dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 6.3.10 | *Salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH)*

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en qualité de travailleur handicapé peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation.

Enfin, elle peut bénéficier d'un contrat de rééducation ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi si elle est devenue inapte à exercer sa profession, ou apprendre un nouveau métier.

Contrat d'apprentissage

Tout employeur peut conclure un contrat d'apprentissage avec une personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, laquelle doit rechercher une entreprise susceptible de l'accueillir, avec l'aide notamment de l'AGEFIPH ou de Cap emploi. Il revient à l'entreprise de procéder à l'inscription en CFA.

La durée maximale du contrat d'apprentissage est de 4 ans. Il n'y a pas de limite d'âge.

L'employeur nomme, parmi son personnel, un maître d'apprentissage responsable de la formation qui peut être le chef d'entreprise ou l'un de ses salariés.

Le maître d'apprentissage assure la liaison entre le CFA et l'entreprise.

Suivant la nature du handicap, un aménagement de la formation peut être nécessaire. Il peut s'agir de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.

Si la personne reconnue en qualité de travailleur handicapé ne peut pas assister à la formation du fait de son handicap, elle peut être autorisée à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé en centre de formation. L'autorisation est délivrée après un avis favorable de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

À compter du 1^{er} septembre 2021, l'apprenti bénéficie du barème conventionnel suivant :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1 ^{re} année	40 % Smic ou conventionnel*	50 % Smic ou conventionnel	55 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
2 ^e année	50 % Smic ou conventionnel	60 % Smic ou conventionnel	65 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
3 ^e année	60 % Smic ou conventionnel	70 % Smic ou conventionnel	80 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
4 ^e année	70 % Smic ou conventionnel	95 % Smic ou conventionnel	110 % Smic ou conventionnel	110 % Smic ou conventionnel

*Le plus favorable pour l'apprenti

Pré-orientation

Le centre de pré-orientation contribue à l'orientation professionnelle des personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et qui rencontrent des difficultés d'insertion dans le milieu du travail. Il propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion professionnelle. Le centre accueille et étudie avec la personne ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) une orientation professionnelle adaptée en tenant compte de son état de santé.

Pendant cette période, la personne a le statut de stagiaire. Elle bénéficie d'un accompagnement individualisé assuré par un formateur référent. Ce formateur peut proposer des mises en situation au sein d'ateliers professionnels afin d'évaluer les capacités de la personne en situation de handicap au regard du projet professionnel envisagé.

La demande d'admission dans un centre de pré-orientation doit être faite par courrier, de préférence en recommandé avec accusé réception.

Cette demande doit être envoyée à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département du lieu de résidence qui se prononce sur l'orientation en centre de pré-orientation.

Le stage, financé par l'État, dure au maximum 12 semaines, seuls les frais de repas et de transport sont à régler.

À l'issue du stage, le centre de pré-orientation adresse un bilan professionnel et médical à la CDAPH, ainsi qu'à la personne qui a suivi le stage.

Selon les résultats, cette dernière peut se voir proposer :

- un emploi dans une entreprise du milieu ordinaire ;
- un emploi dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ;
- un emploi dans une entreprise adaptée ;
- une formation complémentaire, par exemple, dans un centre de rééducation professionnelle.

Contrat ou stage de rééducation professionnelle

Toute personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, devenue inapte à exercer sa fonction, du fait d'un handicap, peut se voir proposer un contrat ou un stage de rééducation professionnelle.

Le contrat permet de bénéficier d'une aide pour se réaccoutumer à sa profession et le stage, d'apprendre un nouveau métier.

Contrat de rééducation professionnelle

Le contrat de rééducation professionnelle s'adresse aux personnes qui à l'issue d'un arrêt maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ont perdu la possibilité d'exercer leur activité professionnelle. Il a pour but de réaccoutumer la personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, à l'exercice de son ancien métier par le biais d'une formation pratique et, éventuellement, théorique.

Il peut être mis en place à l'issue d'une reprise du travail à temps partiel dans un but thérapeutique.

Le contrat est conclu pour une durée de 3 mois à 1 an.

Pour pouvoir bénéficier de ce contrat, la personne doit prendre contact avec le médecin du travail. Ce dernier se met en relation avec le service insertion professionnelle de la CPAM.

Une rencontre regroupant le médecin du travail, la personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, l'employeur et la CPAM a lieu afin de définir les termes du contrat. Ce contrat est ensuite soumis à l'approbation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Elle perçoit au minimum la rémunération prévue par la convention collective applicable correspondant au 1^{er} échelon de la catégorie professionnelle pour laquelle vous êtes formé.

En fin de contrat, le salaire est égal au minimum conventionnel correspondant à la qualification atteinte.

Stage de rééducation professionnelle

Il est ouvert aux personnes reconnues en qualité de travailleur handicapé qui, à l'issue d'un arrêt maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ont perdu la possibilité d'exercer leur profession.

Le stage de rééducation professionnelle vise le retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail grâce à l'acquisition de nouvelles compétences par le biais d'une formation qualifiante.

La durée de formation dure entre 10 et 30 mois.

Cette formation qualifiante débouche généralement sur un diplôme homologué par l'État. La rémunération diffère selon la situation au moment de l'entrée en stage.

En arrêt de travail

La personne reconnue en qualité de travailleur handicapé continue de percevoir les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

En tant que demandeur d'emploi

La personne reconnue en qualité de travailleur handicapé bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF). »

Article 4 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

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

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

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

Article 5 | Dénonciation, révision

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

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

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

Article 6 | Adhésion

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

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

Article 7 | Primauté de la branche

En application des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construc-

tion ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Fait à Paris, le 6 mai 2021.

(Suivent les signatures.)