

**Accord du 11 mai 2021**

favorisant l'emploi des jeunes, la formation par l'alternance  
et le développement des CQP

NOR : ASET2151004M

IDCC : 1170

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

**FFTB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT FNCB ;**

**CFE-CGC chimie :**

**FG FO construction,**

d'autre part,

**Préambule**

La Fédération française des tuiles et briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des tuiles et briques (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont souhaité affirmer leur engagement en faveur des jeunes, à travers le développement de l'alternance et de la formation professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord professionnel interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020 ainsi que l'accord interprofessionnel interbranches sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020.

Dans cet accord, il est rappelé les dispositions applicables en matière d'alternance (qui a pour objet de suivre à la fois des enseignements généraux et techniques et de participer à l'insertion professionnelle des salariés), ainsi que le rôle des instances paritaires de branche des tuiles et briques dans la définition d'une politique de certification de branche (CQP).

Lorsque les partenaires sociaux ont réalisé le bilan du pacte de responsabilité (accord du 3 février 2015), ils ont constaté qu'au 31 décembre 2018 :

- 6,18 % des salariés de la branche avaient moins de 25 ans ;
- 13,12 % des salariés de la branche avaient moins de 30 ans.

L'enquête sociale FFTB montre qu'au 31 décembre 2020 :

- 2,9 % des salariés de la branche étaient des alternants ;
- 5,34 % des salariés de la branche avaient moins de 25 ans ;
- 11,34 % des salariés de la branche avaient moins de 30 ans.

Les parties signataires considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle dans les branches constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises de la branche des tuiles et briques, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Il s'agit donc de donner aux salariés une formation professionnelle contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant les possibilités d'évolution de carrière, de changement de parcours professionnel, d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle des salariés engagés dans la vie active.

Dans ce cadre, et au vu de ces constats, les parties signataires affirment que l'action de la branche des tuiles et briques doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement des jeunes, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés par la politique de formation de branche (CQP).

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

## **Article 2 | Objet de l'accord**

Au vu des observations développées en préambule, les parties signataires entendent s'engager tout particulièrement dans le présent accord en matière :

- d'insertion professionnelle des jeunes par l'alternance (titre I<sup>er</sup>), et
- de développement de la formation professionnelle, et en particulier des CQP de la branche des tuiles et briques (titre II).

## **Titre I<sup>er</sup> L'emploi des jeunes**

À titre liminaire, il est indiqué que la notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 30 ans (29 ans révolus), qu'ils soient ou non alternants.

## **Article 3 | Politique d'accueil des stagiaires**

Les stages en entreprise (stage d'observation en milieu professionnel dit « stage de 3<sup>e</sup> » ou stages en milieu professionnel intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire) permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail et d'acquérir une première vision opérationnelle de l'entreprise contribuant à leur insertion dans le milieu professionnel.

Les entreprises de la branche s'engagent à améliorer l'accueil des stagiaires et à favoriser leur intégration dans l'entreprise, et rappellent que les stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il est également rappelé que l'accueil des stagiaires est aussi une opportunité pour la branche des tuiles et briques de faire connaître la diversité de ses métiers.

#### **Article 4 | Politique d'accueil des jeunes**

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche élaborera un modèle de livret d'accueil tuiles et briques qui sera mis à la disposition des entreprises.

Ce livret pourra être remis au jeune à l'occasion de toute embauche dans l'entreprise.

L'entreprise prévoira également un parcours d'accueil pour tout jeune embauché.

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises devront présenter un salarié référent, sur la base du volontariat, afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

Avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et/ou le référent devra être mis en place. Celui-ci aura pour objectif d'examiner la maîtrise des compétences du nouvel embauché.

Une information sur le rôle du référent sera diffusée aux salariés. Un support sera établi par la FFTB sur la nature de la fonction de « référent ».

#### **Article 5 | Insertion professionnelle par l'alternance**

L'alternance a pour objet de permettre de suivre à la fois des enseignements généraux et techniques et de participer à l'insertion professionnelle des salariés. L'alternance peut prendre la forme à la fois de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation ou encore de la reconversion ou la promotion des salariés (Pro-A).

Les entreprises de la branche s'engagent, quel que soit leur effectif, à considérer que l'augmentation du nombre d'alternants est un signal fort d'engagement des entreprises de la branche en faveur de la formation tout au long de la vie et d'une intégration professionnelle durable.

#### **Article 5.1 | Évolution des alternants au sein de la branche des tuiles et briques**

Les parties signataires affirment leur volonté d'accorder une attention particulière sur l'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la branche.

Par ailleurs, le développement de l'alternance doit contribuer à la mixité des salariés.

Ainsi, un suivi spécifique est réalisé dans le cadre de l'enquête sociale FFTB afin de mesurer l'accroissement des recrutements effectués par la voie de l'alternance.

Ces résultats seront présentés annuellement à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Par ailleurs, le nombre d'alternants se maintiendra au minimum à 3 % de l'effectif de la branche. En 2020, le pourcentage d'alternants était de 2,9 %.

*(Voir page suivante.)*

## Article 5.2 | Rémunération minimale des alternants au sein de la branche des tuiles et briques

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers des tuiles et briques, les parties signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Année d'exécution du contrat / Âge	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	40 % du Smic	50 % du Smic	60 % du Smic	Salaire le plus élevé entre 100 % du Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 <sup>e</sup> année	50 % du Smic	60 % du Smic	70 % du Smic	
3 <sup>e</sup> année	60 % du Smic	70 % du Smic	85 % du Smic	
4 <sup>e</sup> année <sup>[*]</sup>	70 % du Smic	95 % du Smic	110 % du Smic	
[*] Pour les apprentis en situation de handicap.				

Conformément à l'article D. 6222-32 du code du travail, la rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat dans les conditions prévues à l'article D. 6222-26 du même code.

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves.

Il s'ajoute au congé payé dans les conditions prévues à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans dans les conditions prévues à l'article L. 3164-9 du même code.

Les parties signataires rappellent par ailleurs les dispositions de l'article 3.4 de l'accord interbranches du 16 décembre 2014 portant mise à jour de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, qui détermine la rémunération minimale des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans comme suit :

Age du titulaire du contrat	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel	Qualification égale ou supérieure au baccalauréat professionnel	Majoration lorsque le CDD ou l'action de professionnalisation est > à 12 mois
De 16 à 20 ans révolus	60 % du Smic	70 % du Smic	5 points de pourcentage à compter du 13 <sup>e</sup> mois.
De 21 à 25 ans révolus	75 % du Smic	85 % du Smic	

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article 6.2.4 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, les branches professionnelles de la SPP MCI et V ont convenu de se revoir dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur de ce dernier pour s'efforcer d'établir un cadre commun de rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation en fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié.

### **Article 5.3 | Aides à l'hébergement des alternants**

Les parties signataires rappellent que les jeunes de moins de 30 ans, qui sont en formation en alternance sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation dans une entreprise du secteur privé non agricole cotisant au dispositif dit 1 % logement (c'est le cas de toutes les entreprises de 20 salariés et plus), et qui perçoivent des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut peuvent bénéficier d'une aide au logement « Mobili-jeunes ».

Cette aide, au moment de la signature du présent accord, peut varier de 10 € minimum par mois à 100 € maximum. Le calcul est effectué sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous réserve d'avoir signé un bail (ou un avenant au bail en cas de colocation) ou convention d'occupation en logement-foyer ou résidence sociale, justifié par la période de formation en alternance.

### **Article 5.4 | Aides spécifiques pour les apprentis**

L'article D. 6332-83 du code du travail prévoit que l'opérateur de compétence prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis, les frais annexes à la formation des apprentis.

Il est rappelé qu'au jour de la signature du présent accord, l'OPCO2i prend en charge notamment :

- les frais d'hébergement par nuitée pour un montant de 6 €/nuitée en CFA, petit déjeuner inclus ;
- les frais de restauration pour un montant de 3 €/repas pris au CFA, dans la limite de 2 repas par jour.

Ces montants sont mentionnés à titre indicatif et peuvent évoluer en fonction des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i.

Il est également rappelé que dans le cadre du contrat d'apprentissage, les collectivités territoriales (région/département) et les entreprises peuvent compléter les aides versées par l'OPCO2i.

### **Article 5.5 | Fonction de tuteur et de maître d'apprentissage**

Compte tenu de la spécificité des métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein des entreprises de la branche des tuiles et briques, les parties signataires précisent que le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d'accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation, les salariés en formation réalisée dans le cadre de la Pro-A et les candidats aux CQP.

Conformément aux stipulations de l'article 8 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent :

- soit posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire ;
- soit posséder 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (et autres conditions fixées par l'article R. 6223-24 du code du travail).

Pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur, les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation, de disponibilité et être à proxi-

mité fonctionnelle et géographique du salarié. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur ou du maître d'apprentissage.

Il est rappelé que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et opérationnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Il est rappelé que la fonction de maître d'apprentissage a pour objet :

- d'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;
- de familiariser l'apprenti avec le lieu de travail : les équipements, les méthodes de travail. Le rôle du maître d'apprentissage est essentiel dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise en vue de le sensibiliser aux risques pour éviter les accidents ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et opérationnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Les entreprises s'engagent à ce que les tuteurs ou maîtres d'apprentissage soient formés. Tous les tuteurs ou maîtres d'apprentissage en cours ou à venir répondront aux obligations de formation à partir du 30 juin 2022.

À ce titre, il est rappelé qu'en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO2i prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.

En 2021 :

- l'OPCO2i prend en charge la formation du tuteur et du maître d'apprentissage dans la limite de 40 heures et de 15 € par heure, et
- l'OPCO2i apporte une aide à l'exercice de la fonction tutorale et de maître d'apprentissage, pour les entreprises de moins de 11 salariés, à hauteur de 230 € par mois et par apprenti dans la limite de 6 mois.

Ces montants sont mentionnés à titre indicatif et peuvent évoluer en fonction des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i.

Les entreprises informeront les tuteurs et les maîtres d'apprentissage de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales. Cette certification fait l'objet d'une inscription au répertoire spécifique établi par France compétence (fiche RS4433).

Les signataires rappellent que peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification les candidats qui justifient soit :

- de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours. La date de la fin de l'accompagnement du dernier apprenti/alternant ne doit pas être antérieure de plus de 5 ans à la date de validation du dépôt du dossier d'inscription du candidat ;
- d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage, les entreprises s'engagent à favoriser la certification des compétences tutorales.

## **Article 5.6 | Valorisation de l'exercice de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage**

Dans le cadre de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020 et de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020, les entreprises de la branche, afin de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du tuteur et du maître d'apprentissage, mettent en place une prime forfaitaire annuelle de 250 euros bruts versée pour douze (12) mois effectifs de tutorat/maîtrise d'apprentissage, exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement dans le cadre de la branche : apprentissage, contrat de professionnalisation ou encore reconversion ou promotion des salariés (Pro-A) – hors CQP.

Cette prime est fixée forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur/maître d'apprentissage, étant précisé qu'un tuteur/maître d'apprentissage ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps, tous contrats confondus.

Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation ayant donné lieu à tutorat/maîtrise d'apprentissage. Pour les formations supérieures à 12 mois, le premier versement de la prime est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat/maîtrise d'apprentissage, et le second versement sera réalisé à la fin de la seconde période de formation, étant entendu que ce montant sera calculé au prorata de la durée complémentaire de formation supérieure à 12 mois et inférieure à 24 mois. Pour les formations inférieures à 12 mois, le versement de la prime sera calculé au prorata de la durée effective de la formation réalisée.

Le bénéfice de la prime susvisée est réservé aux tuteurs/maîtres d'apprentissage non-cadres.

Si le tuteur/maître d'apprentissage d'alternant accompagne en sus un salarié stagiaire CQP, la prime octroyée sera celle d'un tuteur CQP (art. 6 du présent accord).

## **Titre II Les CQP de branche**

### **Article 6 | Les certificats de qualification professionnelle (CQP)**

Engagée depuis 2006, la politique de certification menée par la branche des tuiles et briques a permis à 270 salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées au travers de l'acquisition des certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la branche des tuiles et briques.

Il est rappelé qu'à la date de la signature du présent accord, quatre CQP ont été déposés par la branche des tuiles et briques :

- conducteur d'installations automatisées ;
- préparateur de terres ;
- chef d'équipe; et
- technicien de maintenance.



Les parties signataires rappellent leur attachement à cette certification qui permet d'accompagner d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et/ou développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Pour déployer le dispositif de formation des CQP, une démarche de modularisation des CQP en blocs de compétences a été engagée dès 2019 avec la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) pour réexaminer les différents CQP et en adapter, le cas échéant, le contenu. Cette modularisation en blocs de compétences des CQP de la branche a pour objectif de rendre ces CQP plus accessibles aux candidats, de promouvoir le nouveau dispositif pédagogique des CQP et le rendre plus attractif auprès des salariés et des entreprises.

Afin de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du salarié ainsi que la valorisation de la fonction de tuteur, la mise en place des primes d'obtention du CQP et de tutorat sont déterminées comme suit :

- une prime de 500 € bruts versée au salarié à l'obtention de son CQP « Tuiles et briques » ;
- une prime forfaitaire de 500 € bruts, réservée au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un CQP « Tuiles et briques ». Cette prime est fixée forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps.

Dans le cadre de la modularisation des CQP « Tuiles et briques » en blocs de compétences, le montant de cette prime sera réparti de manière égale en fonction du nombre de blocs de compétences constituant le CQP et versé à l'issue de l'évaluation réussie de chaque bloc de compétences.

Si un ou plusieurs blocs de compétences sont validés par l'intermédiaire d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), le tuteur ne percevra pas la partie forfaitaire correspondant au bloc de compétence ayant été validé dans le cadre de la VAE.

Dans l'hypothèse où un stagiaire en CQP « Tuiles et briques » ne termine pas sa formation, la prime forfaitaire de 500 € bruts du tuteur sera proratisée en fonction de la durée de formation effective du stagiaire, et le montant proratisé sera versé au tuteur à l'issue de cette dernière.

Par souci d'efficacité opérationnelle, il est recommandé que la réalisation des CQP « Tuiles et briques » par bloc de compétences se déroule sur une durée de 3 ans.

Conformément à l'article 3.1 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, il est rappelé que dans le cadre de la création d'un nouveau CQP, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche proposera à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) la classification ou la rémunération minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle de la branche, en vue de l'adoption d'un accord collectif l'entérinant.

## **Article 7 | Suivi de l'accord dans la branche**

Chaque année, la FFTB présentera à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) un bilan de l'année écoulée et des 3 années précédentes (si disponible) au sein de la branche des tuiles et briques avec les données suivantes :

- pourcentage d'alternants ;
- nombre d'alternants en contrat d'apprentissage ;
- nombre d'alternants en contrat de professionnalisation ;



- nombre d’alternants « Pro-A » ;
- pourcentage de salariés de moins de 25 ans ;
- pourcentage de salariés de moins de 30 ans ;
- nombre de rupture en cours de contrat d’alternance ;
- taux de réussite des formations en alternance achevées ;
- nombre d’embauche d’alternants en CDD/CDI.

Conscients que la mise en œuvre des orientations définies par le présent accord implique un dialogue social renforcé, les signataires réaffirment leur attachement au respect des politiques de branche, sous l’égide de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

## **Article 8 | Égalité professionnelle**

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d’appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

## **Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n’ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l’article L. 2232-10-1 du code du travail à l’attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche des tuiles et briques dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l’effectif de leur entreprise.

## **Article 10 | Date d’effet et durée d’application de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et entrera en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l’issue de cette durée. Si elles l’estiment nécessaire, les parties signataires pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d’avenant au présent accord.

Les parties signataires s’engagent, trois (3) mois avant l’échéance du présent accord, à se réunir pour en faire le bilan et engager des discussions sur sa prolongation éventuelle.

## **Article 11 | 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 12 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l’une ou de plusieurs des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

### **Article 13 | Dépôt, notification et extension de l'accord**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 11 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe indicative Rémunérations minimales des alternants

### Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Rappel : au 1<sup>er</sup> janvier 2021, le montant du Smic mensuel brut est de 1 554,58 € (décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance).

### Contrat d'apprentissage – Rémunération minimale mensuelle :

Année d'exécution du contrat / Âge	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	40 % du Smic 621,79 €	50 % du Smic 777,29 €	60 % du Smic 932,75 €	Salaire le plus élevé entre le Smic (1 554,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 <sup>e</sup> année	50 % du Smic 777,29 €	60 % du Smic 932,75 €	70 % du Smic 1 088,21 €	
3 <sup>e</sup> année	60 % du Smic 932,75 €	70 % du Smic 1 088,21 €	85 % du Smic 1 321,39 €	
4 <sup>e</sup> année <sup>(*)</sup>	70 % du Smic 1 088,21 €	95 % du Smic 1 476,85 €	110 % du Smic 1 710,04 €	
(*) Pour les apprentis en situation de handicap.				

### Contrat de professionnalisation – Rémunération minimale mensuelle :

Âge du titulaire du contrat	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel	Qualification égale ou supérieure au baccalauréat professionnel	Majoration lorsque le CDD ou l'action de professionnalisation est > à 12 mois
De 16 à 20 ans révolus	60 % du Smic 932,75 €	70 % du Smic 1 088,21 €	5 points de pourcentage à compter du 13 <sup>e</sup> mois.
De 21 à 25 ans révolus	75 % du Smic 1 165,94 €	85 % du Smic 1 321,39 €	