

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX  
DE CONSTRUCTION**  
(6 juillet 2022)

**Avenant du 15 février 2024**

relatif à la modification de la convention collective nationale

NOR : ASET2450396M

IDCC : 3249

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

**UNICEM ;**

**FIB ;**

**UP'CHAUX,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP ;**

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le 6 juillet 2022, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction sont parvenus à la signature d'un accord national portant fusion des trois conventions collectives applicables jusqu'alors au personnel relevant des catégories des ouvriers, des employés, techniciens, agents de maîtrise et des cadres.

Cet accord, dont la demande d'extension a été déposée par courrier en date du 10 août 2022 auprès du ministère du travail, a fait l'objet de nombreuses observations de l'administration dans le cadre de la procédure d'examen en vue de son extension. Ces observations ont été portées à la connaissance des partenaires sociaux préalablement à la réunion de la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle du 9 novembre 2023.

Les partenaires sociaux ont convenu, d'un commun accord, que ces observations si elles étaient confirmées rendraient peu lisibles le texte de l'accord et remettraient en cause l'application directe de plusieurs dispositions conventionnelles, ils ont donc sollicité la direction générale du travail de retirer de l'ordre du jour de la réunion précitée de la SCCA du 9 novembre 2023,

l'examen de l'extension de l'accord. La Direction générale du travail a accepté cette demande de report et les partenaires sociaux, à l'occasion de deux réunions de la CPPNI C&M qui se sont tenues les 19 janvier et 15 février 2024, ont décidé d'apporter les précisions nécessaires afin de sécuriser le texte.

Les dispositions du présent avenant ont donc vocation à compléter et corriger les seules dispositions de l'accord du 6 juillet 2022 ayant fait l'objet d'observations de la part de l'administration.

Après extension des deux accords, les parties conviennent, afin de disposer d'un texte unique et clair pour les salariés et les entreprises, d'intégrer les dispositions du présent avenant dans le texte de l'accord du 6 juillet 2022.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Corrections apportées au texte de l'accord du 6 juillet 2022**

### **Article 1<sup>er</sup>**

Le chapitre 4 « Principe de non-discrimination. Égalité professionnelle » est modifié comme suit :

#### **« Article 4.1 | *Principe de non-discrimination***

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination, d'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif et/ou syndical, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé ou de son handicap, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

#### **Article 4.2 | *Égalité professionnelle***

Les parties signataires considèrent que la mixité et la diversité, lorsqu'elles s'inscrivent dans un cadre d'égalité professionnelle, constituent un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social.

Afin d'accompagner cette mixité des emplois, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises, la réalisation des travaux d'aménagement des vestiaires collectifs et des installations sanitaires qui s'avèreraient nécessaires pour l'accueil de salariées.

Les partenaires sociaux réalisent tous les ans au sein de la CPPNI un diagnostic qualitatif et quantitatif et ont pu constater à cette occasion qu'un certain nombre d'entreprises ont développé une politique visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière,

des règles identiques en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail.

À l'occasion de l'examen du dernier rapport d'activité de la CPPNI, les partenaires ont remarqué que le thème de l'égalité professionnelle a été abordé par plusieurs accords d'entreprises<sup>[1]</sup> via l'égalité salariale, le recrutement, l'équilibre entre vie familiale et professionnelle.

Les partenaires sociaux ont également constaté que le taux d'emploi des femmes au sein de la branche a progressé puisqu'il est passé de 16,25 % à 17,58 % entre 2011 et 2020<sup>[2]</sup>.

En 2020, les femmes représentent ainsi 22,10 % de la population des salariés Cadres (77,7 % pour les hommes), 35,5 % de la population des salariés ETAM (64,5 % pour les hommes) et 7,80 % de la population des salariés Ouvriers (92,2 % pour les hommes).

Les partenaires sociaux considèrent toutefois que cette progression reste faible et que l'augmentation du taux d'emploi des femmes constitue un axe de progression de la branche professionnelle : l'évolution des métiers, des technologies, le développement des fonctions nouvelles et les politiques visant à une meilleure égalité professionnelle au sein des entreprises doivent permettre un accès plus favorable à l'emploi et une plus grande féminisation des différents postes de travail en entreprise.

### Article 4.3 | *Recrutement*

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises doivent faire en sorte que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience professionnelle des candidats.

À cet effet, les entreprises doivent s'assurer d'une part, que les offres d'emplois, internes et externes, ne sont pas discriminantes et de nature à favoriser les candidatures de l'un ou l'autre sexe et, d'autre part, s'efforcer d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine.

En outre, elles ne doivent pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai.

De manière générale, les parties signataires rappellent les règles fondamentales afférentes au déroulement d'un entretien de recrutement, et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée à la personne candidate à l'emploi.

Les parties signataires soulignent en outre que la branche des industries de carrières et matériaux de construction a mis en place un ensemble d'outils destinés à promouvoir les métiers et accompagner les actions de recrutement dans un objectif de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

### Article 4.4 | *Égalité salariale*

#### Article 4.4.1 | Le principe "à travail égal, salaire égal"

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. Tout

[1] 13 accords sur les 75 accords abordant les sujets de la « vie au travail ».

[2] Dernières données statistiques DARES de la branche présentées aux partenaires sociaux.

employeur, sans condition d'effectif, doit également prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération est entendue comme le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Se référant à l'article L. 2241-15 du code du travail, les parties signataires constatent que les classifications professionnelles telles qu'elles sont définies par la convention collective, et les grilles de salaires minimaux conventionnels, qui y sont annexées, respectent le principe d'égalité salariale rappelé ci-dessus, car ne contenant pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4.4.2 | Obligations des entreprises**

Les entreprises soumises à l'obligation de négociation annuelle des salaires doivent procéder à un état des lieux de la politique salariale mise en place.

Par ailleurs les entreprises de 50 salariés et plus qui sont tenues d'établir un plan d'action ou un accord (art. L. 2242-8 du code du travail) sur l'égalité professionnelle, doivent évaluer leur niveau en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, selon une grille d'analyse et la mesure de plusieurs indicateurs définis par décret.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-8 du code du travail, chaque année ces entreprises doivent publier les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et les actions mises en œuvre afin de les corriger.

Cet état des lieux doit permettre, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, d'identifier et de mettre en place les mesures générales appropriées de nature à supprimer les éventuels écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, pour un même poste à classification égale, expérience dans le poste et compétences équivalentes et, le cas échéant, la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial.

Les entreprises non soumises à l'obligation de négociation annuelle des salaires doivent vérifier régulièrement le respect du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même poste de travail et à qualification égale, et prendre les mesures nécessaires pour remédier à un éventuel écart de rémunération constaté.

Les entreprises devront également porter une attention particulière aux rémunérations des salariés à temps partiel afin que celles-ci restent proportionnelles à celles des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Elles devront par ailleurs ne pas prendre en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental, l'employeur devra proposer au salarié un entretien professionnel afin de faire le point sur les conditions de sa reprise d'activité, de ses besoins éventuels en formation et de son évolution professionnelle.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer si nécessaire le salaire de l'intéressé.

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les dispositions du présent article sont définies sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1142-8, L. 1142-9, D. 1142-2, D. 1142-2-1 et D. 1142-4 du code du travail, en tant qu'ils précisent, notamment la liste des indicateurs devant être publiés selon la taille des entreprises, les modalités de cette publication, et les obligations à la charge des entreprises lorsque leurs résultats au regard des indicateurs se situent en deçà d'un niveau défini par voie réglementaire.

#### **Article 4.5 | *Promotion et évolution professionnelle***

Les entreprises doivent s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient, selon un principe d'égalité, des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et qu'à compétence, expérience et profil similaires, ils disposent des mêmes possibilités d'accès aux catégories professionnelles supérieures.

À cet égard, les entreprises doivent porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir en interne, en veillant à examiner les critères retenus dans la définition des postes qui seraient objectivement de nature à écarter telle ou telle personne en fonction de son sexe.

Elles doivent particulièrement veiller à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, pour mieux concilier notamment la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

#### **Article 4.6 | *Condition de travail et d'emploi***

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises doivent favoriser lorsque la demande leur est présentée, le travail à temps partiel choisi. Les demandes écrites formulées par les salariés à cet effet seront examinées avec toute l'attention voulue, en tenant compte de la taille de l'entreprise, des nécessités de service, du poste occupé et des responsabilités exercées.

Lors du dernier examen du rapport de branche par la CPPNI, il a été constaté que le travail à temps partiel représentait 5,25 % de l'effectif total de la branche professionnelle (soit 15 % de l'effectif féminin et près de 3 % de l'effectif masculin).

Les parties signataires rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de recrutement, de salaire, de formation, d'évolution professionnelle.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper ou reprendre, à leur demande, un emploi à temps complet correspondant à leurs compétences professionnelles qui serait disponible au sein de l'entreprise.

#### **Article 4.7 | *Formation professionnelle***

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises doivent assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation et dispositifs ouverts aux salariés.

Les parties signataires rappellent que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définis comme prioritaires pour bénéficier d'une action de formation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises doivent étudier les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, des contraintes de la vie familiale.

#### Article 4.8 | *Représentation du personnel*

En considération de la part respective des femmes et des hommes parmi leurs membres, les organisations syndicales représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) se doivent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Les comités sociaux économiques (CSE) devront également chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives en considération également de la proportion respective des femmes et des hommes employés dans l'entreprise.

#### Article 4.9 | *Indicateurs de suivi et bilan*

Les parties signataires soulignent le caractère particulier de la branche "Carrières et matériaux de construction", composée en nombre d'entreprises et dans une large mesure, de PME, voire de TPE, ayant un effectif restreint.

Cette particularité a conduit les partenaires sociaux à définir, en collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche (au sein de l'OPCO 2i), un ensemble d'indicateurs adaptés et pertinents dans le domaine de l'emploi (répartition hommes/femmes par catégories professionnelles), rémunérations et de la formation, en vue de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes.

Ces indicateurs, dont un suivi de leur évolution est assuré annuellement au sein de la CPPNI sont les suivants :

- effectifs : répartition des effectifs, par sexe, par catégorie socioprofessionnelle, par tranche d'âge ;
- rémunérations : rémunérations brutes annuelles moyennes par sexe et par catégorie socioprofessionnelle ;
- mouvement de main-d'œuvre : répartition des entrées, sorties et turn-over par sexe, catégorie socioprofessionnelle, et tranche d'âge ;
- formation : répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge.

Conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, un bilan sera fait par la CPPNI tous les trois ans sur l'application de ces mesures et une négociation sera engagée entre les partenaires sociaux sur la définition éventuelle de nouveaux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi, y compris pour les salariés à temps partiel. Ce bilan permettra par ailleurs d'établir un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. »

## Article 2

L'article 11.2.2 intitulé « Le contrat de projet à objet défini pour les ingénieurs et cadres » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 11.2.2 | *Le contrat de projet à objet défini pour les ingénieurs et cadres*

L'activité des entreprises des industries de carrière et matériaux de construction se caractérise par une activité souvent marquée par des nécessités temporaires et la réalisation de projets ponctuels nécessitant de recourir à des ressources humaines complémentaires pour un temps donné.

Ainsi, la réglementation relative au contrat à durée déterminée (notamment en ce qui concerne les cas de recours et durées autorisés) ne permet pas toujours de répondre de manière adaptée aux besoins exprimés par les entreprises de la branche.

L'usage des CDD à objet défini offre par conséquent une réponse adaptée à ces nécessités économiques au regard notamment des projets importants dont la durée de réalisation peut aller au-delà de 18 mois.

#### **Article 11.2.2.1 | Objet du contrat. Cas de recours**

En application des dispositions du 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir aux contrats de travail à durée déterminée dans le cadre de la réalisation d'un projet/d'une mission/d'une tâche précisément définis et nécessairement temporaires qui participent au développement de l'entreprise.

La possibilité d'avoir recours à un CDD à objet défini n'a ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent de l'entreprise.

Le CDD à objet défini obéit au droit commun sous réserves des spécificités énoncés au présent article.

Au sein de la branche, les entreprises pourront avoir recours à un CDD à objet défini lorsqu'elles seront amenées à lancer des études ou projets, et notamment :

- en cas de projet important (ex : mise en place d'un progiciel de gestion, étude et réalisation d'un investissement industriel, ou étude de recherche et développement...) ;
- en cas de lancement d'une nouvelle activité, produits ou services.

#### **Article 11.2.2.2 | Salariés concernés par le CDD à objet défini**

Les CDD à objet défini peuvent être mis en place dans toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs.

Les CDD à objet défini sont cependant exclusivement réservés aux ingénieurs et cadres relevant des niveaux 8 à 10 de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction applicable aux cadres.

#### **Article 11.2.2.3 | Clauses du contrat**

Le contrat de projet à objet défini est un contrat à durée déterminée sans terme précis dont la durée dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois, et ne peut pas faire l'objet d'un renouvellement.

Le contrat de travail doit comporter :

- la mention "contrat à durée déterminée à objet défini" ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause rappelant les termes de l'article L. 1243-1 alinéa 2 du code du travail selon lesquels, en dehors des cas prévus à l'alinéa 1 dudit article, le contrat peut également être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion (soit en



pratique à l'issue du 24<sup>e</sup> mois). Dans ces cas et lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

#### **Article 11.2.2.4 | Garanties offertes aux salariés**

Sous réserve de dispositions au moins équivalentes mises en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les salariés bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue, dans les conditions suivantes :

■ Pendant l'exécution de son contrat :

- le salarié bénéficie d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue et à la validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions qu'un salarié en contrat à durée indéterminée ;
- au terme de sa première année, le salarié doit être reçu en entretien par son responsable hiérarchique (ou par toute autre personne habilitée), afin de faire un bilan sur l'exécution des travaux confiés et de faire un point sur les éventuels besoins de formation du salarié nécessaires à la bonne réalisation du projet, et au maintien de l'employabilité du salarié ;
- deux mois avant l'issue de son contrat de travail, le salarié devra être reçu en entretien par son responsable hiérarchique (ou par toute autre personne habilitée) afin d'envisager son reclassement au sein de l'entreprise.

■ À l'issue de son contrat :

Le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche pendant 6 mois à compter de la fin de son contrat, s'il en fait la demande par écrit pendant le même délai, pour tout emploi non pourvu par mobilité interne, disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences.

Cette priorité vise les emplois à durée indéterminée et s'exerce dans le respect des procédures de recrutement en vigueur au sein de l'entreprise, et notamment la primauté de la démarche d'appel à candidatures internes. Ainsi, le salarié ne pourra exercer sa priorité de réembauche qu'à condition que l'emploi disponible n'ait pas été préalablement pourvu par une procédure de recrutement interne.

#### **Article 11.2.2.5 | Fin du contrat de projet**

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois.

En dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l'employeur ou le salarié justifie d'un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit en pratique à l'issue du 24<sup>e</sup> mois). »

### **Article 3**

À l'article 13.2.2 intitulé « Dispositions applicables aux salariés de niveaux 8 à 10 » de l'accord du 6 juillet 2022 :

**1°** L'alinéa 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

- « Sous réserve des dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié perçoit une indemnité de licenciement qui se calcule comme suit, au regard du salaire de référence fixé à l'avant dernier alinéa :
- en cas de temps de présence ininterrompue au service du même employeur inférieure à 8 mois : aucune indemnité ;



- en cas de temps de présence dans l’entreprise compris entre 8 mois et moins de 12 mois :  $\frac{1}{4}$  de mois ; dans cette hypothèse, l’indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis ;
- en cas de temps de présence dans l’entreprise au moins égal à un an et inférieur à cinq ans : 1 mois de salaire. ;
- en cas de temps de présence dans l’entreprise égal ou supérieur à cinq ans, il est fait application des formules ci-dessous, avec un plafond de 18 mois de salaire, en fonction de l’âge et de l’ancienneté du salarié :
  - cadre âgé de moins de 40 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,44 mois ;
  - cadre âgé de 40 ans au moins et n’ayant pas atteint 50 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,55 mois ;
  - cadre âgé de 50 ans au moins et n’ayant pas atteint 60 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,66 mois ;
  - cadre âgé de 60 ans et plus : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,55 mois. »

**2°** L’avant dernier alinéa est remplacé par le paragraphe suivant :

« Sous réserve des dispositions fixées par l’article R. 1234-4 du code du travail, la base de calcul de l’indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit la moyenne de la rémunération totale gagnée par le cadre au cours des douze mois qui précèdent son départ, telle qu’elle est ou sera déclarée à l’administration fiscale (ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l’ensemble des mois précédant le licenciement), soit la moyenne de la rémunération des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n’est prise en compte que dans la limite d’un montant calculé à due proportion. »

## Article 4

Le dernier alinéa de l’article 13.3.1 intitulé « Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7 » de l’accord du 6 juillet 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sous réserve des dispositions plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail, et selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération servant de base au calcul de l’indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze mois qui précèdent son départ, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent son départ, compte tenu de la durée effective du travail dans l’établissement ou la partie d’établissement au cours de cette période. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire. »

## Article 5

L’article 13.3.2 intitulé « Dispositions particulières applicables aux ouvriers relevant du granit des Vosges et du granit Bretagne » de l’accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés qui sont mis à la retraite à partir de l’âge requis pour bénéficier d’une retraite à taux plein et au plus tard à 70 ans, ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de l’âge légal de départ en retraite percevront une indemnité de départ exclusive de l’indemnité de licenciement.

Sauf accord entre les parties, le départ en retraite doit être précédé d'un préavis réciproque dont la durée ne peut être inférieure à :

- un mois lorsque l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois lorsque l'ancienneté du salarié est supérieure à 2 ans.

Le départ effectué dans ces conditions ne constituera ni un licenciement ni une démission.

“Sous réserve des dispositions légales et réglementaires plus favorables (art. D. 1237-1 du code du travail)” l'indemnité de départ en retraite sera calculée comme suit :

- de 5 à 15 ans de présence continue : 10/200 de mois par année de présence, soit au maximum 150/200 de mois ;
- après 15 ans de présence continue : 150/200 de mois + 15/200 de mois par année de présence continue au-delà de 15 ans.

La rémunération servant de base à ce calcul sera établie en prenant la moyenne des six meilleurs mois des deux dernières années “sous réserve des dispositions réglementaires plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail”. »

## Article 6

L'article 13.3.3 intitulé « Dispositions particulières applicables aux salariés de niveaux 8 à 10 » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cadres qui sont mis à la retraite à partir de 70 ans ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de l'âge légal de départ en retraite perçoivent une indemnité de départ à la retraite exclusive de l'indemnité de licenciement.

Il en va de même pour les cadres qui peuvent bénéficier, dans les conditions légales en vigueur, d'un départ anticipé en retraite à leur initiative avant l'âge légal de départ en retraite, en application des articles L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale.

Le départ à la retraite dans ces conditions ne constitue ni un licenciement ni une démission.

Sauf accord entre les parties prévoyant un préavis plus court, le départ en retraite doit être précédé d'un préavis réciproque dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1 mois, lorsque l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois, lorsque l'ancienneté du salarié est supérieure à 2 ans.

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi, l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit (voir tableau en annexe) :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : néant ;
- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : ½ de mois + 16/100<sup>e</sup> de mois par année.

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 5 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de son employeur a droit à l'indemnité de départ à la retraite calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus, ou à l'indemnité minimum légale de licenciement si elle est plus favorable.

“Sous réserve des dispositions plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail”, et selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze

mois qui précèdent son départ, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent son départ, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie d'établissement au cours de cette période. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire.

L'indemnité de congédiement ou l'indemnité de départ en retraite doit être versée au moment de la cessation d'activité dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas où elle est égale ou supérieure à trois mois, elle peut être versée en une ou plusieurs mensualités dans un délai maximum de trois mois à dater du départ du cadre de l'entreprise.

Elle devra, dans cette hypothèse, faire l'objet de versements d'acomptes mensuels au moins égaux aux appointements du dernier mois de présence de l'intéressé. »

## Article 7

Le premier alinéa de l'article 14.3.2 intitulé « Maintien de la rémunération » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Pendant la durée légale du repos de maternité ainsi que pendant la durée du congé d'adoption, les salarié(e)s recevront la différence entre la rémunération qui aurait été perçue s'ils avaient travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. »

## Article 8

1° L'alinéa 4 de l'article 14.4.1 intitulé « Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7 » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Sous réserve des dispositions légales prévoyant une durée d'indemnisation plus favorable au regard de son ancienneté, le salarié dont le contrat de travail est suspendu percevra la différence entre la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, augmentées, le cas échéant, des indemnités versées par un régime de prévoyance auquel participe l'employeur, dans la limite de :

- un mois et demi, après un an d'ancienneté ;
- un demi-mois supplémentaire, par période de cinq années d'ancienneté. »

2° L'article 14.4.1 intitulé « Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7 » de l'accord du 6 juillet 2022 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle bénéficient des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail relatives au maintien du salaire en cas de suspension de leur contrat de travail. »

## Article 9

Le 2° alinéa de l'article 16.6.2 intitulé « Remplacement temporaire et provisoire » de l'accord du 6 juillet 2022 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de remplacement partiel, et pendant les deux premiers mois, le salarié continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Cependant, dans l'hypothèse où le salarié effectue toutes les missions du salarié remplacé, y compris durant les deux

premiers mois, en application du principe "à travail égal, salaire égal", il en sera tenu compte dans sa rémunération, sous la forme d'une indemnité assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste remplacé. »

## Article 10

**1°** L'alinéa 3 de l'article 18.1.1 intitulé « Durée du congé » de l'accord du 6 juillet 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sous réserve de modalités particulières fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence pour l'acquisition des congés est fixée du 1<sup>er</sup> juin de l'année "n" au 31 mai de l'année "n + 1". »

**2°** Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 18.1.1 intitulé « Durée du congé » de l'accord du 6 juillet 2022 est complété par la phrase suivante :

« Aussi la période de prise du congé principal doit dans tous les cas comprendre la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. »

## Article 11

L'article 18.4.1 intitulé « Autorisations d'absence pour évènement familiaux » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui en feront la demande à l'occasion d'évènements familiaux et sur justification, dans les conditions ci-après :

- mariage du salarié ou pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 12 jours, ou 14 jours en cas de décès :
  - d'un enfant de moins de 25 ans ;
  - d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
  - d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du concubin, du frère ou de la sœur, du père, de la mère ou d'un beau parent : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- hospitalisation et ou avis de passage aux urgences d'un enfant mineur : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours.

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrés. Toutefois, lorsque la durée du congé pour événement familial est supérieure à 5 jours ouvrés, le décompte des jours exceptionnels se fait en jours ouvrables en application du dernier alinéa de l'article L. 3142-4 du code du travail.

Ils doivent être pris au moment de l'évènement en cause ou dans un délai raisonnable "sous réserve des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail spécifiques au congé de naissance."

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans les conditions légales en vigueur, des autorisations d'absence seront également accordées à la salariée enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la pro-

création, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Une autorisation d'absence est par ailleurs accordée au conjoint salarié de la future mère (ou la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec) pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum, en application de l'article L. 1225-16 du code du travail. »

## Article 12

L'article 19.4 intitulé « Contingent annuel d'heures supplémentaires » de l'accord du 6 juillet 2022 est complété comme suit :

1° Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 19.4 est complété par :

« Les modalités d'utilisation de ce contingent conventionnel font l'objet d'une information du comité social et économique. »

2° Il est inséré après le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 19.4, l'alinéa suivant :

« Par ailleurs, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel tel que figurant dans le tableau ci-dessous font l'objet d'un avis du comité social et économique conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail. »

## Article 13

L'article 20.13 intitulé « Forfait annuel en heures » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 20.13.1 | *Champ d'application*

En dehors des salariés sous statut cadre (niveaux 8 à 10), peuvent faire l'objet d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année les salariés non cadres itinérants, relevant de la catégorie des ETAM, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

### Article 20.13.2 | *Modalités de mise en œuvre*

La convention individuelle de forfait doit respecter les dispositions du présent chapitre relatives à l'organisation du temps de travail sur l'année, et plus particulièrement les dispositions traitant notamment de la période de référence, de l'incidence de l'arrivée, du départ d'un salarié en cours de la période de référence.

La mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel en heures doit être formalisée par un écrit (contrat de travail, avenant au contrat de travail) qui devra préciser :

- le poste occupé par le salarié ;
- la période de référence du forfait annuel ;
- la durée du forfait annuel et la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires ;
- la rémunération correspondante.

Sur la période de référence considérée, la durée de travail sur la base de laquelle le forfait en heures est établi ne peut excéder 1 787 heures de travail effectif, comprenant les heures supplémentaires. Ce volume horaire est fixé dans le respect des durées maximales de travail.

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne convenue dans la convention de forfait. Cette rému-

nération mensuelle est une rémunération forfaitaire incluant le paiement des heures supplémentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne convenue calculée sur le mois, ainsi que leurs majorations.

#### **Article 20.13.2.1 | Période de référence**

La période de référence du forfait en heures s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile, sous réserve de dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

#### **Article 20.13.2.2 | Incidence des absences, des entrées et sorties en cours de période**

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels qu'arrêts pour maladie ou accident, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée, quel que soit l'horaire réel pendant cette période.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence.

Les heures d'absence, qu'elles soient rémunérées ou non, sont comptabilisées au compte individuel d'heures du salarié, en fonction de l'horaire effectivement applicable pendant la période d'absence.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la rémunération du salarié est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

#### **Article 20.13.3 | Modalités de contrôle**

L'employeur doit établir un document de contrôle des horaires effectués, qui peut être rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. »

### **Article 14**

L'article 20.15.4 intitulé « Cadres soumis à un régime de forfait en jours » de l'accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Article 20.15.4 | Cadres soumis à un régime de forfait en jours »**

##### **Article 20.15.4.1 | Champ d'application**

Conformément aux deux premiers alinéas de l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent faire l'objet d'une convention de forfait en jours les cadres, au sens de la convention collective relevant des niveaux 8, 9 et 10 de la classification professionnelle, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, de la fréquence de leurs déplacements en dehors de l'entreprise, des responsabilités qu'ils exercent, et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

##### **Article 20.15.4.2 | Modalités de mise en œuvre**

###### **Article 20.15.4.2.1 | Convention individuelle de forfait annuel en jours**

La mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel en jours doit être formalisée par un écrit (contrat de travail, avenant au contrat de travail) qui précise :

- les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions ;

- le nombre de jours travaillées dans l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens portant sur la charge de travail et le suivi de la convention de forfait

#### **Article 20.15.4.2.2 | Période de référence**

La période de référence du forfait en heures s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile, sous réserve de dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

#### **Article 20.15.4.2.3 | Volume du forfait jours**

Dans le respect du droit à la santé et au repos des salariés, et déduction faite des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés, des jours de congés légaux et conventionnels, et des jours de repos acquis au titre de cette organisation du temps de travail, ce nombre de jours travaillés ne peut pas excéder, pour un salarié à temps complet, 218 jours dans l'année, pour toute année entière.

Les cadres ainsi concernés bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

Pour ces cadres, l'organisation du temps de travail se traduit par l'attribution de 10 jours ouvrés de repos par période entière de 12 mois, ou de toute autre contrepartie représentant un avantage équivalent. Sauf disposition contraire, ces jours de repos ne se cumulent pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Les jours de repos ainsi attribués sont pris par journée entière ou par demi-journée en tenant compte des contraintes professionnelles du cadre concerné.

Ces jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps, lorsqu'il existe, dans les conditions fixées à l'article L. 3152-1 du code du travail et dans la limite fixée par l'article 21.4 du chapitre 21 de la présente convention collective.

En application des dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Dans ce cadre le nombre maximal de jours travaillés est au plus égal à 235 jours.

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par écrit. À ce titre, un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur est établi au préalable et détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération du temps de travail supplémentaire réalisé, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

L'accord est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

#### **Article 20.15.4.2.4 | Années incomplètes**

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés, le nombre de jours de travail compris dans le forfait doit être proratisé.

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon par exemple, la formule suivante :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines – 5 semaines de congés payés) soit Nombre de jours à travailler =  $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$ .

En cas d'absence individuelle (ex : maladie) au cours de la période de référence, le temps non travaillé ne peut pas faire l'objet d'une récupération, les journées ou demi-



journées non travaillées sont comptabilisées pour l'appréciation du nombre annuel de jours de travail à effectuer sur la période de référence.

#### **Article 20.15.4.2.5** | *Incidence sur la rémunération des absences, des arrivées et des départs en cours de période*

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

#### **Article 20.15.4.3** | Modalités de contrôle, évaluation et suivi du forfait jours

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

À cet effet, l'employeur doit établir un décompte annuel du nombre de journées et demi-journées travaillées par chaque salarié concerné. Les documents comptabilisant le nombre de jours travaillés sont tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant 3 ans.

Chaque année, un bilan sera fait avec chaque salarié concerné sur l'organisation de son temps de travail. Par ailleurs et en application de l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur doit, par tout moyen :

- établir un document de contrôle et assurer un suivi effectif et régulier, au moins annuel de la charge de travail du salarié en convention individuelle de forfait jours ;
- s'assurer que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, afin de pouvoir remédier en temps utile à une charge de travail qui serait incompatible avec les principes ci-dessus énoncés ;
- définir les modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, sur la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- définir et communiquer sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

#### **Article 20.15.4.4** | Droit à la déconnexion

Conformément aux dispositions du 7° de l'article L. 2242-17 du code du travail, le droit à la déconnexion a pour objet et finalité de ne pas solliciter le salarié en dehors du temps de travail afin d'assurer :

- le respect des temps de repos et de congés ;
- le respect de la vie familiale et personnelle du salarié.

Aussi et conformément aux dispositions du 3° de l'article L. 3121-64-II du code du travail il convient de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Ces modalités sont notamment les suivantes :

- le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et des repos quotidiens et hebdomadaires ;

– les plages habituelles de travail sont définies par l’entreprise en fonction de son organisation.

Les modalités d’exercice du droit à la déconnexion devront être communiquées par tout moyen aux salariés concernés. »

## Article 15

L’article 22.1.1 intitulé « Objet » de l’accord du 6 juillet 2022 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de prévoyance devra assurer la couverture des risques décès, invalidité et incapacité temporaire.

Les prestations garanties au titre de ces risques, le taux de cotisation et les modalités d’application devront être conformes aux dispositions de l’article 22.1.3 ci-après.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, l’entreprise aura la faculté de conclure, par accord d’entreprise, un contrat de prévoyance ne répondant pas aux conditions décrites, dès lors que les garanties proposées par l’entreprise sont au moins équivalentes ou supérieures à celles décrites à l’article 22.1.3 susvisé. »

## Article 16

À l’article 22.1.3.3. Intitulé « Garanties minimales » de l’accord du 6 juillet 2022 :

**1°** Le paragraphe se rapportant au maintien des garanties est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « Maintien des garanties

Les garanties du présent régime sont maintenues :

- aux salariés qui perçoivent de la sécurité sociale soit des indemnités journalières, complètes ou partielles, soit la pension attribuée aux invalides du deuxième ou du troisième groupe ;
- aux salariés qui bénéficient d’un revenu de remplacement pendant la suspension du contrat de travail (notamment : activité partielle, congés de mobilité, congé de reclassement...). »

**2°** La liste des organismes préconisés paritairement est supprimée.

## Article 17

Le dernier alinéa de l’article 23.1 intitulé « Dispositions applicables aux ouvriers, et aux ETAM et aux cadres » de l’accord du 6 juillet 2022 est modifié comme suit :

« Les taux sont fixés par les partenaires sociaux au sein d’un accord national interprofessionnel ».

## Article 18

À l’article 24.1.1. Intitulé « Principes » de l’accord du 6 juillet 2022 :

**1°** Au 3<sup>e</sup> alinéa, la deuxième phrase est précisée et réécrite comme suit :

« Il peut toutefois être abaissé à 15 ans et un jour si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l’année civile, et qu’il a terminé son année de classe de 3<sup>e</sup> ».

**2°** Les termes « (exemple : dispositif d’aide individualisée Acre, Nacre ou Cape) » sont supprimés.

## Article 19

**1°** Le titre de l'article 24.1.3 de l'accord du 6 juillet 2022 est remplacé par « Durée de travail des apprentis ».

**2°** Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 24.1.3 intitulé « Durée de travail des apprentis » de l'accord du 6 juillet 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA, en particulier ceux visés ci-après. »

## Article 20

À l'article 24.4 intitulé « Rémunérations minimales » de l'accord du 6 juillet 2022 :

La tranche de rémunération des 21 à 25 ans et celle des 26 et plus, figurant au tableau sont complétées comme suit, pour chaque année d'exécution du contrat.

« si ce calcul est plus favorable »

## Article 21

L'avant dernier alinéa de l'article 25.1 intitulé « Détermination des niveaux de prise en charges des contrats d'apprentissage » de l'accord du 6 juillet 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Par ailleurs la CPNEFP révisé, au moins tous les deux ans, toutes les prises en charge déterminées pour chacune des certifications concernées au regard des recommandations de France compétences ».

## Article 22

À l'article 28.3.1 intitulé « Objet des actions de formations » de l'accord du 6 juillet 2022 :

**1°** La phrase « une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche » est supprimée.

**2°** Il est ajouté avant « de dispenser [...] » la phrase suivante :

« Dans le cadre des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 28.1 susmentionné, la reconversion ou promotion par alternance peut aussi avoir également pour objet : »

## Article 23

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 28.3.3 intitulé « Durée » de l'accord du 6 juillet 2022 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux décident également que, pour certains bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à vingt-quatre mois. Sont ainsi visés :

- les salariés âgés d'au moins 45 ans ;
- les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue. »

## Article 24

À l'article 28.5 intitulé « Déroulement de l'action de formation professionnelle » de l'accord du 6 juillet 2022 :

1° La phrase « une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche » est supprimée.

## Article 25

À l'article 30.2.2.5 intitulé « Rapport annuel d'activité » de l'accord du 6 juillet 2022 :

1° Le paragraphe commençant par « Ce rapport annuel contient » est corrigé comme suit :

- « – un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie ;
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotions de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. 104-II de la loi du 5 septembre 2018).

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. »

2° La phrase commençant par « Conformément à l'article D. 2232-1-2 » est remplacée par les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article D. 2232-1-2, les accords collectifs d'entreprise de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI. »

## Article 26

Le deuxième alinéa de l'article 33.1.3 intitulé « Maintien de salaire » de l'accord du 6 juillet 2022, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans la limite ainsi prévue au premier alinéa, ces heures d'absence seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail et des heures supplémentaires éventuelles. Elles seront rémunérées comme telles, selon le rythme et aux conditions du planning de travail du salarié. »

## Article 27

À la deuxième phrase de l'article 33.3.2 intitulé « Indemnisation des frais de transport » de l'accord du 6 juillet 2022, il convient de lire :

« 500 km pour les réunions régionales » à la place de « 700 km pour les réunions régionales ».

Le reste de l'article est inchangé.

## Article 28

À l'annexe 3 intitulée « Liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A visé à l'article 28 de la convention collective » de l'accord du 6 juillet 2022, les deux certifications identifiées pour les métiers listés ci-dessous sont supprimées :

- pour le métier de technicien de bureau d'études :  
Projeteur d'études bâtiment et travaux publics – n° RNCP15162 ;
- pour le métier de technicien/gestionnaire/Supply Chain- Logistique :  
TP technicien(ne) supérieur(e) en méthode et exploitation logistique – n° RNCP17989.

## Chapitre II Clauses finales

### Article 29

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, a vocation à corriger les dispositions visées de la nouvelle convention collective des industries de carrières et matériaux de construction. Il entrera en vigueur à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022.

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des activités mentionnées à l'article 1.1 de ladite convention collective.

### Article 30

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant 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'avenant 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.

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

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

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

### Article 31

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

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

### Article 32

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représen-

tatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Clichy, le 15 février 2024.*

(Suivent les signatures.)