

Convention collective nationale

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

## **Avenant n° 2 du 27 novembre 2025** relatif à l'apport de précisions rédactionnelles aux dispositions de la convention collective nationale

NOR : ASET2650021M

IDCC : 3249

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

**UNICEM ;**

**FFTB ;**

**FIB ;**

**UP'Chaux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFE-CGC BTP ;**

**CDFT,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les partenaires sociaux ont été informés de l'existence de plusieurs « coquilles » et de la nécessité de préciser certaines dispositions à la relecture du texte de la nouvelle convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 (IDCC 3249) étendue par un arrêté ministériel du 24 septembre 2024, publié au *Journal officiel* du 17 novembre 2024.

Ils souhaitent par le présent accord corriger ces éléments et, après avoir examiné le projet paritaire lors des réunions de la CPPNI qui s'est tenue le 10 septembre 2025 et le 27 novembre 2025, ils ont convenu de la rédaction de cet avenant correctif et rectificatif.

### **Article 1<sup>er</sup> | Correction de l'article 11.2.1 de la CCN « Dispositions communes (au contrat à durée déterminée) »**

Afin d'être conforme aux dispositions du préambule de l'accord du 5 décembre 2018 portant sur les dispositions spécifiques relatives au recours et à la durée des contrats de travail à durée

déterminée qui stipulaient que « Les dispositions du présent accord s'appliquent également aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices ».

À l'article 11.2.1, il est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« Les dispositions des articles 11.2.1.1 à 11.2.1.3 ci-après s'appliquent aux contrats de travail à durée déterminée ainsi qu'aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices relevant de la présente convention collective. »

Aux articles 11.2.1.1 à 11.2.1.3, les termes « contrat de travail à durée déterminée » sont complétés de « ou contrats de mission des salariés temporaires ».

Les autres dispositions de l'article 11.2.2 sont inchangées.

## **Article 2 | Correction de l'article 13.3.1 de la CCN « Indemnité de départ ou de mise à la retraite - Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7 »**

Cet article vise à préciser les durées de préavis en cas de départ ou de mise à la retraite, ainsi que l'assiette de l'indemnité.

1° Au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 13.3.1 de la CCN, il convient de rappeler que le départ en retraite est celui qui s'exerce à l'initiative du salarié et qu'il doit être précédé d'un préavis calculé en référence aux dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 13.3.1 est donc modifié comme suit :

« Le départ en retraite à l'initiative du salarié doit être précédé d'un préavis défini comme suit, au regard des dispositions légales :

- pour un salarié ayant une ancienneté inférieure à six mois, la durée du préavis conventionnel est :
  - de deux semaines pour un salarié positionné au niveau 1 ou 2 ;
  - d'un mois pour un salarié positionné aux niveaux 3 à 7 ;
- pour un salarié ayant une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans, la durée du préavis est d'un mois pour le salarié positionné du niveau 1 à 7 ;
- pour un salarié ayant une ancienneté d'au moins deux ans, la durée du préavis est de deux mois pour le salarié positionné du niveau 1 à 7. »

2° Au 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 13.3.1 de la CCN, il convient de préciser que le salarié mis à la retraite se voit appliquer une durée de préavis identique à celle applicable en cas de licenciement, hors motif économique.

Le 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 13.3.1 de la CCN est donc modifié comme suit :

« 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. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est précédée d'un préavis dont la durée est identique à celle applicable en cas de licenciement (hors motif économique). »

3° S'agissant de la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent le départ en retraite, le dernier alinéa de l'article 13.3.1 ne reprend pas la règle de la proratisation des primes et gratifications versées.

Le dernier alinéa de l'article 13.3.1 est donc réécrit et modifié comme suit :

« 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. 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. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire. »

### **Article 3 | Correction de l'article 13.3.3 de la CCN « Indemnité de départ ou de mise à la retraite - Dispositions applicables aux salariés de niveaux 8 à 10 »**

1° L'article 14 § 2 de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction pour le personnel des cadres dans sa rédaction antérieure (édition de mars 2010) précisait, en cas de départ en retraite, que le salarié, à partir de 5 ans d'ancienneté, percevait une indemnité calculée comme suit : « 1/2 de mois + 16/100 par année d'ancienneté au-delà de 5 ans ».

À l'article 13.3.3 de la CCN, le paragraphe se rapportant aux modalités de calcul de l'indemnité de départ ou de mise en retraite des salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté doit donc être complété par « au-delà de 5 ans ».

Le calcul de l'indemnité en annexe 1 « Tableau des indemnités de rupture » reprend ces paramètres.

Aussi le paragraphe commençant par « sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi, l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit (voir tableau en annexe) » est modifié comme suit :

- « – 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 : 1/2 de mois + 16/100<sup>e</sup> de mois par année au-delà de 5 ans. »

2° Par ailleurs, comme précisé à l'article 2 du présent avenant, s'agissant de la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent le départ en retraite, l'article 13.3.3 ne reprend pas la règle de la proratisation des primes et gratifications versées.

Le paragraphe commençant par « Sous réserve des dispositions plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail » est réécrit et modifié comme suit :

- « 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. 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. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire. »

Les autres dispositions de l'article 13.3.3 sont inchangées.

#### **Article 4 | Correction de l'article 18.4.1 de la CCN « Autorisation d'absence pour évènements familiaux »**

L'article 3.4 de l'accord national étendu du 5 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a institué un congé rémunéré en cas d'hospitalisation d'un enfant. Cet article précisait que le jour d'absence rémunéré pour rester au chevet d'un enfant âgé de moins de 18 ans hospitalisé était accordé, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, par enfant et par année civile.

Aussi et à l'article 18.4.1 de la CCN, il convient de reprendre cette précision et de définir que le congé accordé au salarié en cas d'hospitalisation et/ou avis de passage aux urgences d'un enfant mineur est fixé par année civile et par enfant, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation ou de passage aux urgences.

L'article 18.4.1 de la CCN est donc modifié en conséquence comme suit :

« En cas d'hospitalisation et/ou avis de passage aux urgences d'un enfant mineur : 1 jour par année civile (sur présentation d'un certificat d'hospitalisation ou de passage aux urgences). »

Les autres dispositions de l'article 18.4.1 sont inchangées.

#### **Article 5 | Correction de l'article 30.2.2.5 de la CCN « Rapport annuel d'activité »**

Pour le dépôt par voie dématérialisée des accords auprès de la CPPNI, l'adresse numérique à retenir est la suivante : [accords@materiauxdeconstruction.org](mailto:accords@materiauxdeconstruction.org).

L'article est corrigé en conséquence.

#### **Article 6 | Durée et entrée en vigueur**

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

Il fait l'objet des formalités de dépôt visées à l'article L. 2231-7 du code du travail.

#### **Article 7 | Champ d'application professionnel**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter de son entrée en vigueur telle qu'elle est définie à l'article précédent pour toutes les entreprises, sans considération d'effectifs et relevant des codes d'activité figurant à l'article 1.1 de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022.

#### **Article 8 | Adhésion. Révision et dénonciation**

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.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

#### **Article 9 | Dépôt**

En application de l'article L. 2231-6 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

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

*Fait à Clichy, le 27 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)