

A jour au 1^{er} janvier 2012
Date du dernier texte enregistré : 11 avril 2011

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Matériaux de construction (négoce des) E.T.A.M. IDCC 533 BROCHURE JO 3154

Convention collective nationale du 17 novembre 1969

(Étendue par arrêté du 12 avril 1972, JO 1^{er} juin 1972)

(Mise à jour du 22 avril 1983)

(Étendue par arrêté du 4 novembre 1983, JO 18 novembre 1983)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM) (anciennement
Fédération française du négoce des matériaux de construction) (note 1)

(1) Lettre de la FNBM du 30 juin 2010

Madame, Monsieur,

Le 23 juin 2010, les adhérents de la FFNB (fédération française du négoce de bois), réunis en
Assemblée Générale Extraordinaire, ont décidé de dissoudre leur fédération.

Ils ont, également, choisi d'adhérer à la nouvelle FNBM (fédération du négoce de bois et des

matériaux de construction), issue d'une modification statutaire de la FNMC (fédération du négoce des matériaux de construction) telle que décidée par l'Assemblée Générale de cette fédération, ce même 23 juin 2010.

Par conséquent, nous vous informons que la FNBM adhérera à la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (CCN n° 3287), qu'elle gèrera conjointement avec celle du négoce des matériaux de construction (CCN n° 3154), en lien avec les organisations syndicales des branches respectives.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre bonne note de la signature de la FNBM sur les deux conventions collectives précitées (CCN n° 3287 et CCN n° 3154).

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction C.G.C. ;

Fédération nationale des travailleurs de la construction C.G.T. ;

Fédération générale Force ouvrière, bâtiment, bois, papier, carton, céramique C.G.T.-F.O. ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (F.E.C.T.A.M.)

C.F.T.C. (adhésion par lettre du 30 décembre 1985).

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

(mod. par )

Avenant n° 50, 2 mai 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct., applicable à compter de sa signature sans dérogation possible

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national y compris les DOM les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le «commerce de gros en matériaux de construction», définie par la nomenclature d'activités françaises, au code APE :

51.5 F Commerce de gros matériaux de construction et d'appareils sanitaires.

Dans cette classe, ne sont visées que les activités :

«Commerce de gros de matériaux de construction».

A titre indicatif, les principales familles de produits et matériaux pouvant être commercialisées par les entreprises de négoce en matériaux de construction sont les suivantes :

- poudres, agrégats, béton, éléments de structure ;
- couverture, étanchéité ;
- travaux publics, assainissement, épuration ;
- menuiseries intérieures et extérieures ;
- cloisons, plafonds ;

- isolation bâtiment, isolation industrie ;
- carrelage et revêtements ;
- sanitaire ;
- bois, panneaux ;
- chauffage ;
- outillage, électricité, quincaillerie ;
- peinture, bricolage décoration, équipements de jardin...

La présente convention ne s'applique pas si une famille de produits mentionnée ci-dessus constitue durablement à elle seule l'activité principale définie par le champ d'application professionnel d'une autre convention collectivité nationale.

Il est rappelé que le code APE attribué par l'INSEE est donné à titre indicatif, n'a que la valeur d'une présomption, seule l'activité réelle principale de l'entreprise détermine, en vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation, son assujettissement à un texte conventionnel.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature.

Son application se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Article 3

Révision - Dénonciation

a - Révision

La présente convention est révisable à l'expiration de chaque période annuelle au gré des parties. Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Les dispositions de l'article 2 ci-dessus et du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale.

b - Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée avec un préavis de trois mois par l'une ou l'autre des parties, conformément à l'article L. 132-6 du code du travail.

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée par lettre recommandée, avec avis de réception, à la connaissance des autres parties. La partie dénonçant la convention

devra, sous peine de nullité, accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points ayant provoqué la dénonciation.

Article 4

Droit syndical et liberté d'opinion

a - Les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles, de l'origine sociale ou raciale du travailleur pour arrêter leurs décisions relatives aux conditions de travail, et notamment l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions ou origines des autres salariés, leur appartenance ou non à un syndicat.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront, auprès de leurs adhérents, à en assurer le respect intégral.

b - Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu fera l'objet d'une indemnité compensatrice égale au montant de la rémunération que les salariés auraient perçue de leur entreprise s'ils ne s'en étaient pas absents. Les indemnités pour frais de voyage et de séjour seront déterminées entre les parties, ainsi que la durée des absences autorisées par ces commissions paritaires.

c - Au cas où des salariés desdites entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent réduire la durée des congés des intéressés.

d - Des autorisations d'absence pourront également être accordées, dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe c ci-dessus, aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales professionnelles, sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celles-ci.

e - Des autorisations d'absences non rémunérées seront également accordées pour la participation à des stages d'éducation ou de formation syndicale, conformément aux conditions prévues par la loi. Les parties s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à l'activité de l'entreprise.

f - Panneaux d'affichage

Un panneau d'affichage apposé à l'intérieur de l'entreprise dans un endroit proche de l'accès destiné à l'entrée et à la sortie du personnel sera réservé aux communications syndicales. [Ces communications ne peuvent revêtir un caractère de polémique et doivent se limiter à l'information professionnelle, dans les conditions prévues par la loi.](#)

Article 5

Représentation du personnel et activités sociales

a - Délégués et comités d'entreprise

Dans chaque établissement, il est institué des délégués du personnel et un comité d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

La représentation du personnel par des délégués, éventuellement près des comités d'entreprise, est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Les élections seront organisées par le chef d'entreprise de telle sorte que le ou les nouveaux délégués soient élus avant l'expiration du mandat de leurs prédécesseurs.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé sera payé au salaire effectif.

Dans la limite du temps prévu par la loi pour l'accomplissement de leurs fonctions, les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise pourront s'absenter de leur travail après en avoir averti au préalable leur supérieur hiérarchique.

Dans les établissements n'occupant pas plus de dix salariés, tout membre du personnel, en cas de difficulté avec son employeur et inversement, avant de faire appel à toute juridiction, devra l'exposer à une commission de représentants des deux parties.

b - Protection des délégués

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'avancement ou à la promotion professionnelle, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni constituer un motif de mutation de service.

Les délégués titulaires ou suppléants élus, de même que les candidats ou anciens délégués, sont protégés par la loi et, [en matière de licenciement, l'article 16 de la loi du 16 avril 1946 devra être appliqué. En conséquence, avant tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, la direction devra avoir obtenu l'assentiment des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, celui de l'inspecteur du travail.](#)

[En cas de désaccord du comité d'entreprise, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.](#)

L'ancien délégué du personnel bénéficiera, pendant les six mois qui suivront l'expiration de son mandat, de la protection des délégués. Le candidat aux fonctions de délégué sera protégé pendant les trois mois qui suivront le dépôt des candidatures.

c - Activités sociales

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des activités sociales fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Les crédits prévus à ce budget seront utilisés dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Dans les établissements n'ayant pas de comité d'entreprise, les parties recommandent l'institution de telles activités ou la participation à des activités interentreprises.

d - Délégué syndical permanent

Le salarié appelé ou désigné statutairement par son organisation syndicale pour exercer une fonction syndicale au titre de permanent bénéficiera à l'expiration de cette fonction des dispositions prévues à l'article 15 (Service national), relatives au droit de priorité à l'embauchage.

Article 6

Embauchage - Période d'essai

Les employeurs sont tenus de notifier au service départemental de la main-d'oeuvre ou à l'agence locale de ce service, ou à défaut au maire de la commune, les places vacantes dans leur entreprise.

Ils peuvent toujours recourir à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur.

Pour chaque embauchage, l'employeur fait procéder à l'examen médical conformément à la législation en vigueur.

Les places vacantes sont, par priorité, attribuées à des collaborateurs de l'entreprise d'un échelon inférieur, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises, et, en tout état de cause, au personnel ayant suivi une formation professionnelle telle que prévue à l'article 17 .

Lors de l'entrée en fonctions, le collaborateur reçoit une lettre d'engagement indiquant :

- la fonction qui sera exercée ;
- l'indice hiérarchique et les appointements minima afférents à cette fonction ;
- le lieu ou les lieux où la fonction sera exercée ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- le montant des appointements réels (base hebdomadaire de trente neuf heures) ou, éventuellement, les éléments de la rémunération forfaitaire ;
- l'horaire normal sur lequel est fondé le calcul de la rémunération ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature.

Toute modification du contrat fera l'objet d'une notification écrite.

Période d'essai

Tout engagement est précédé d'une période d'essai. Sauf convention particulière contraire, la période d'essai est fixée à un mois pendant laquelle les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis.

Cette période d'essai peut être prolongée, d'un commun accord, d'un nouveau mois au cours duquel le délai de préavis est d'une semaine.

Lorsque le préavis est donné par l'employeur, les salariés peuvent, pour rechercher un emploi, s'absenter à raison de deux heures par jour, au cours du préavis. Ces heures, fixées d'un commun accord entre les parties, ne donnent pas lieu à réduction d'appointements. Elles peuvent, en accord avec l'employeur, être groupées.

Ces absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le salarié en période d'essai a trouvé un emploi, toutes facilités lui sont accordées pour lui permettre de l'occuper. Dans ce cas, il n'a à verser aucune indemnité pour l'inobservation du préavis.

Au cours de la période d'essai, les appointements sont établis pour chaque jour sur la base de la rémunération mensuelle et sont payés en journées entières.

Toute journée commencée doit être indemnisée, sauf si le départ est le fait du salarié.

Article 7

Durée et organisation du temps de travail

(Voir aussi accord du 20 avril 1982 relatif à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail et l'accord "35 heures" du 23 juin 1999)

a - Durée du travail

La durée légale du travail effectif des salariés est de trente-neuf heures par semaine.

Au-delà de cette durée, les entreprises peuvent utiliser un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à :

- quatre-vingt-quatorze heures, après information préalable de l'inspecteur du travail ainsi que, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- auxquelles peuvent s'ajouter trente-six heures après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail.

Au-delà de ce contingent, les entreprises peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, après accord des représentants du personnel et sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures supplémentaires, au-delà du contingent fixé par décret, ouvrent droit à un repos compensateur, conformément aux termes de la loi.

L'utilisation de ces heures supplémentaires ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites légales relatives à la durée du travail.

La durée maximale quotidienne du travail ne peut pas dépasser dix heures, sauf dérogations accordées par décret.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser quarante-cinq heures.

Ces durées maximale et moyenne hebdomadaires pourront être réexaminées dans le cadre d'une rencontre annuelle.

Les heures de début et de fin de travail sont indiquées par des tableaux réglementaires affichés à l'intérieur de l'établissement.

b - Conditions de travail des jeunes salariés

1 - Les jeunes salariés et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

2 - La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

3 - Aucune période de travail ininterrompue ne pourra excéder une durée maximale de quatre heures et demie, avec une pause de quinze minutes au minimum.

4 - La durée maximale de repos de nuit des jeunes salariés ne pourra être inférieure à douze heures consécutives.

c - Organisation du temps de travail

Chaque fois qu'un meilleur service de la clientèle l'exige, le travail peut être organisé, après concertation avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec les salariés eux-mêmes :

- par roulement ;
- par équipes successives ou chevauchantes.

L'organisation du temps de travail doit être prévue à l'avance et la liste du personnel, y compris l'encadrement, composant les équipes doit être affichée sur les lieux de travail.

La durée hebdomadaire du travail peut être modulée sur l'année civile entre trente-six et quarante-deux heures, à condition que la moyenne hebdomadaire de ces heures effectuées sur l'année civile ne dépasse pas trente-neuf heures.

Les heures hebdomadaires en moins des trente-neuf heures non utilisées pendant certaines périodes et qui sont effectuées pendant d'autres périodes ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires, exceptionnelles ou non.

Les heures de travail reportées et effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

Les nouveaux horaires de travail des salariés résultant de la mise en place des dispositions intéressant les modalités d'aménagement du temps de travail ne doivent pas conduire à des horaires supérieurs à ceux pratiqués antérieurement dans l'entreprise.

Des horaires individualisés peuvent être aménagés, d'un commun accord, pour répondre aux demandes des salariés, notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur une autre, sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

Des horaires à temps partiel peuvent être aménagés dans les entreprises dans les conditions prévues par la législation.

Article 8

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est de quarante-huit heures incluant obligatoirement le dimanche.

Avec l'accord, ou sur la demande du salarié, le repos non dominical peut n'être pas accolé à la journée du dimanche.

Sous réserve des dispositions légales, tout salarié, privé du repos du dimanche, bénéficie d'un temps de repos correspondant donné dans la semaine qui suit.

Article 9

Jours fériés

Les fêtes légales, ci-après désignées, sont des jours fériés :

— le 1^{er} Janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël.

Ne peuvent être assimilés aux jours fériés légaux, les jours chômés dits de fête locale, les jours constituant des « ponts » entre une fête légale et un dimanche.

Les heures de travail perdues un jour férié légal ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et sont indemnisées comme temps de travail.

Les journées chômées dites de « pont » peuvent être récupérées.

Article 10

Congés exceptionnels

Congés exceptionnels non rémunérés.

Il est recommandé d'accorder des autorisations d'absence non rémunérées aux salariés qui en feraient la demande, à l'occasion d'événements de famille.

Congés exceptionnels rémunérés.

Les salariés ont droit, *sans condition d'ancienneté*, sur justificatif, aux congés exceptionnels ci-après :

— mariage du salarié : 4 jours ;

— mariage d'un enfant : 2 jours ;

— naissance d'un enfant : 3 jours,

dans les conditions prévues aux articles L. 562 et suivants du code de la sécurité sociale, pris dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ;

— période de présélection militaire (maximum) : 3 jours ;

— décès :

- du conjoint, d'un enfant : 3 jours ;

- du père, de la mère : 2 jours ;

- d'un frère, d'une soeur, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante : 1 jour ;

- d'un beau-parent, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour.

Ces congés exceptionnels :

- doivent être pris au moment de l'événement ;
- n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle ;
- sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 11 Rémunération

(mod. par )

Avenant n° 48, 19 févr. 1997, étendu par arr. 18 juill. 1997, JO 1^{er} août

Avenant n° 4, 5 juill. 2007, étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars, sans dérogation possible

La rémunération des ETAM est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le paiement sera effectué une fois par mois.

Un acompte pourra être versé à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

11.01 - (Avenant n° 4, 5 juill. 2007, étendu) Salaire minimal mensuel (Voir les barèmes dans la rubrique « Salaires »)

Un salaire minimum conventionnel mensuel, correspondant à la durée légale du travail, (fixée à 35 heures hebdomadaire à ce jour), est déterminé par catégorie professionnelle (ouvriers/employés et techniciens/agents de maîtrise), chaque année dans le cadre des négociations salariales.

À chaque fois qu'interviendront de nouvelles dispositions législatives et réglementaires relatives notamment à l'évolution du Smic, les parties s'engagent à ce que ce salaire minimum conventionnel mensuel fasse l'objet d'une négociation entre les parties.

Les salaires minima conventionnels mensuels sont déterminés à partir de deux paramètres fixés par négociation de branche : une valeur de point et une valeur de partie fixe.

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés ainsi :

(Coefficient hiérarchique × valeur du point) + partie fixe.

Les parties signataires précisent que la présente grille des salaires minima conventionnels mensuels a pour objet de vérifier que le salaire réel mensuel perçu effectivement par le salarié n'est pas inférieur au minima conventionnel correspondant à sa classification.

Il est rappelé par ailleurs que le salaire réel ne saurait être inférieur à la valeur du Smic en vigueur.

11.02 - Heures supplémentaires

En outre, le personnel s'oblige à effectuer les heures supplémentaires dont dispose le chef d'entreprise dans le cadre de l'article 7 . Les heures supplémentaires définies par l'application de la réglementation relative à la durée du travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 39 heures sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50 % du salaire horaire effectif au-delà de la huitième.

11.03 - Travail de nuit

Les heures travaillées exceptionnellement entre vingt heures et cinq heures bénéficient d'une majoration d'inconfort de 100 % comprenant les majorations pour heures supplémentaires ou de 75 % si elles ne correspondent pas à des heures supplémentaires.

Dans le cas où le travail se poursuit au-delà de minuit, il est versé une prime de panier équivalente à 2 heures du salaire du collaborateur sans majoration.

11.04 - Travail du dimanche et des jours fériés

Dans le cas de travail le dimanche ou les jours fériés, une majoration de 100 % du salaire horaire effectif sera versée à l'intéressé, étant entendu que dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations éventuellement dues au titre des heures supplémentaires.

11.05 - Rémunération des jeunes salariés

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes salariés de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans et de capacité physique normale comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant dix-sept ans,
- 10 % entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

11.06 - Bulletin de paye

Le bulletin de paye des collaborateurs comportera en sus des énumérations prévues à l'article R. 143-2 du Livre 1^{er} du Code du Travail, la qualification de l'intéressé et le coefficient correspondant, la nature et le montant des diverses primes.

Il ne peut être exigé au moment de la paye aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de . Les salariés sont tenus d'accepter les règlements par chèque ou virement dans les conditions prévues à la loi du 22 octobre 1940 modifiée.

Lorsque dans le cadre d'un horaire de travail modulé, le temps de travail est inférieur à 39 heures par semaine, les salariés doivent recevoir une rémunération au moins égale au salaire mensuel qu'ils auraient perçu pour un horaire de 39 heures par semaine ; le complément ainsi versé aux salariés à concurrence d'un salaire mensuel base 39 heures constitue une avance à valoir sur les salaires des périodes où l'horaire de travail est supérieur à 39 heures par semaine.

Article 12 Ancienneté

(mod. par )

Avenant n° 4, 5 juill. 2007, étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars, sans dérogation possible

(Voir aussi Salaires)

a - Définition

Sont considérés comme temps de présence, et comptent dès lors dans la durée des services continus :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ou de ses éléments constitutifs ;
- la durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires, mobilisation, captivité, déportation, service du travail obligatoire, acte de résistance à l'ennemi, réquisition civile, etc., maladie, accident, maternité.

Si un collaborateur a été licencié puis réengagé, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté. Il en sera de même pour les collaborateurs dont le contrat de travail a été interrompu par l'accomplissement du service national obligatoire.

En cas de réengagement à la suite de départ volontaire, ne seront prises en compte que les années écoulées depuis le dernier embauchage.

b - (Avenant n° 4, 5 juill. 2007, étendu)Prime d'ancienneté

1 - le principe

La prime d'ancienneté est attribuée aux salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, selon la formule suivante :

Prime d'ancienneté (PA) = coefficient × valeur de point d'ancienneté (VPA) + partie fixe de la prime d'ancienneté (PFPA).

Il est précisé que le montant de la prime d'ancienneté est doublé après 6 ans d'ancienneté, triplé après 9 ans d'ancienneté, quadruplé après 12 ans d'ancienneté et quintuplé après 15 ans d'ancienneté.

2 - le mode de calcul

Les parties signataires précisent que le mode de calcul de la prime d'ancienneté est déconnecté de la grille des salaires minima conventionnels mensuels telle que fixée à l'article 2 du présent avenant.

Ainsi, le montant de la prime d'ancienneté est déterminé à partir d'un barème, distinct de la grille des minima conventionnels mensuels, et qui sera fixé conjointement chaque année dans le cadre des négociations salariales.

Il est précisé que ce barème a pour seul objet de déterminer le montant de la prime d'ancienneté à verser aux salariés.

3 - clause de sauvegarde

Le taux de revalorisation de la prime d'ancienneté sera, au minimum, égal à la moitié du taux de la revalorisation appliquée aux minima conventionnels.

Article 13 Maladie - Accident

L'absence pour maladie ou accident ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

a - Maladie - Accident à l'exception des accidents du travail accident de trajet

1 - Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du trajet dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne,

le salarié reçoit une indemnité dont la durée et le taux sont définis au tableau ci-dessous :

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MALADIE — ACCIDENT DE TRAJET	
	Durée	Taux
Du premier jour de la troisième année au dernier jour de la huitième année	60 jours	100%
Du premier jour de la neuvième année au dernier jour de la treizième année	90 jours	100%
Du premier jour de la quatorzième année au dernier jour de la vingt-troisième année	120 jours	100%
A partir du premier jour de la vingt-quatrième année	120 jours plus 60 jours	100% 66,66%

Lors de chaque arrêt de travail, ouvrant droit à indemnisation selon les modalités des paragraphes suivants, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du troisième jour d'absence.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

2 - Pour le calcul du nombre de jours indemnisable au cours d'une période de paye, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de la maladie, accident, y compris accident de travail et maladie professionnelle, durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie au tableau de l'alinéa 1^{er}.

En cas de maladie survenant pendant la période de congés payés, celle-ci ne peut modifier les dates fixées et le salarié ne peut prétendre obtenir une prolongation de son congé ; l'indemnisation complémentaire assurée par l'employeur, ne se cumulant pas avec l'indemnité de congés payés, n'est donc pas due pendant cette période.

3 - La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si à la suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la

rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à sa présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale ; toutefois lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être servies intégralement ;
- des régimes complémentaires de prévoyance ;
- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas les appointements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur ; à défaut, le versement des indemnités est suspendu.

4 - Dans le cas où le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie est attribuée dans les conditions prévues ci-dessus ; elle cesse en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

b - Accident du travail - Maladie professionnelle

1 - En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dûment prise en charge à ce titre par la sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité garantissant sa rémunération nette :

- au taux de 100 p. 100 pour une durée maximale de 180 jours ;
- sans condition d'ancienneté ni délai de carence ;
- sans qu'il soit décompté les périodes précédentes d'absence pour maladie ou accident.

2 - La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise, pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si à la suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à sa présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale ; toutefois lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être servies intégralement ;

- des régimes complémentaires de prévoyance ;
- des indemnités journalières versées par les responsables de l'accident ou leur assurance (dans ce cas, les appointements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur, à défaut, le versement des indemnités est suspendu.

3 - Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant sa période d'absence.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

4 - Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée, sauf s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

c - Cures thermales

Les cures thermales prises en charge par la sécurité sociale ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

D'une manière générale, si la cure thermique est prescrite impérativement et consécutive à une maladie ou une intervention chirurgicale, elle est assimilée à une maladie et considérée comme telle.

Par contre, si la cure thermique est prescrite sans condition impérative de temps ou de délai, l'employeur peut exiger du salarié qu'elle soit suivie pendant les congés payés.

Article 14 Maternité

a - Les employeurs tiendront compte de l'état des femme enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

En cas de changement d'emploi nécessité par son état de grossesse médicalement constaté, l'intéressé conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire de la catégorie d'emploi dans lequel elle était classée avant sa mutation.

Ce changement étant nécessité par l'état de l'intéressée, celle-ci, sauf accord contraire, reprendra après l'accouchement l'emploi qu'elle occupait antérieurement à sa grossesse.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail, sera payé.

b - Les salariées auront droit à un repos de seize semaines, dont en principe six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après, pouvant être porté à huit semaines au lieu de six, et quatorze au lieu de dix pour un état pathologique résultant de la grossesse ou des couches, attesté par certificat médical.

Quant l'accouchement a lieu avant la date prévue, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'à l'accomplissement des seize semaines auxquelles la salariée a droit.

A partir du troisième enfant, le congé de maternité est porté à huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et à dix-huit semaines après l'accouchement, soit vingt-six semaines au total.

En cas de naissances multiples, le congé de maternité prévu est prolongé de deux semaines.

Pendant la durée du congé, et après un an de présence dans l'entreprise, il sera versé à la salariée, à partir du 1^{er} jour de la deuxième année d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité journalière correspondant à la différence entre :

- le salaire de base augmenté, s'il y a lieu, de la prime d'ancienneté, d'une part ;
- et les prestations journalières versées par la sécurité sociale, d'autre part, déduction faite, éventuellement, de la majoration accordée aux mères de trois enfants et plus.

c - Après la reprise du travail, à l'issue du congé légal de maternité, et ce pendant une durée maximum d'un an à partir de la naissance de l'enfant, les femmes allaitant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé comme si les intéressées avaient travaillé.

d - La résiliation du contrat de travail de la part de l'employeur pour faute grave, ou impossibilité pour un motif étranger à la grossesse de maintenir le contrat de travail, ne peut prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail : seize semaines, vingt-deux semaines en cas d'état pathologique ou vingt-six semaines pour la naissance d'un troisième enfant.

e - A l'expiration du délai suivant l'accouchement visé à l'article ci-dessus ou le cas échéant deux mois après la naissance, la salariée peut, pour élever son enfant, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de ce fait payer une indemnité de rupture.

Elle peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait au moment de son départ.

Article 15

Service national

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne constitue pas en lui-même une rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi, mais le temps de service ne compte par pour l'ancienneté.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune salarié qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, s'il y a droit, l'indemnité de licenciement.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie d'un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif d'ordre économique ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis, et, s'il y a droit, l'indemnité de licenciement calculée sur le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée selon les dispositions de l'article 20, paragraphe 6, de la présente convention.

Le salarié qui effectue une période d'exercice militaire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de son absence.

Toutefois, à l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération.

Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée, s'il avait continué de travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail. Toutefois, il ne sera pas tenu compte du prêt versé aux hommes de troupe, dans le calcul de l'indemnisation complémentaire payés par l'employeur.

Article 16 **Congés payés**

(Voir aussi accord du 20 avril 1982 relatif à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail)

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

L'année de référence s'entend du 1^{er} juin au 31 mai.

La durée totale du congé exigible au titre des quatre semaines et de la cinquième semaine de congés ne peut excéder trente jours ouvrables, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

Les jours fériés légaux, sauf s'ils tombent un dimanche, s'ajoutent éventuellement à ce décompte.

Les périodes assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé sont celles définies par l'article L. 223-4 du code du travail.

Les périodes d'absence non assimilées à un temps de travail effectif ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une réduction des droits à congés plus que proportionnelle à la durée de ces absences.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux dispositions ci-dessus n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

S'ajoutent aux congés principaux :

- les congés exceptionnels prévus par la loi ;
- les congés pour fractionnement selon les dispositions légales, que la demande soit formulée par le salarié ou l'employeur ;
- les congés conventionnels pour ancienneté.

Le personnel ayant une ancienneté d'au moins vingt ans dans l'entreprise bénéficiera d'un supplément de congés payés d'un jour ouvrable de congé porté à deux jours à compter de vingt-cinq ans et à trois jours à compter de trente ans.

Ces jours seront pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Les femmes âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficieront de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, réduits à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

L'employeur est tenu de donner les congés et le personnel de les prendre sans les utiliser à un travail rémunéré.

La période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après avis des représentants du personnel ; elle doit comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

La cinquième semaine de congés est prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel, ou, à défaut, les salariés.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés payés est prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 31 mars.

Six jours ouvrables sont assimilés à la cinquième semaine de congés.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, en accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

Le congé principal sera attribué en une seule fois, sauf dispositions contraires arrêtées entre les parties.

En cas de congés par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur

situation de famille et de leur ancienneté.

L'employeur fixera à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans la même entreprise.

Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre de départ et de retour sera porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 1^{er} mars et au plus tard le 1^{er} avril. Les dates prévues pour le retour devront être respectées.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés après accord ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Des dispositions dérogatives particulières pourront être prévues dans les entreprises, afin de faciliter le départ en congé des salariés étrangers.

Au moment de leur départ en vacances — du premier départ en cas de fractionnement — les salariés qui ont au 31 mai de l'année de référence une ancienneté d'un an dans l'entreprise reçoivent une prime de congés de 20 p. 100 du salaire du mois de mai ou, en cas de maladie dans le cours de ce mois, du salaire qu'ils auraient effectivement touché.

Si le nombre de jours de congés est, en raison d'absence, inférieur à trente, la prime sera calculée au prorata.

Les salariés n'ayant pas un an de présence dans l'entreprise bénéficieront, sur leur demande, d'un congé sans solde pour le complément à la durée du congé annuel prévue par la présente convention du congé rémunéré auquel ils ont droit.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Lorsque la fermeture de l'établissement est supérieure à la durée légale de congés payés, l'employeur est tenu soit d'occuper dans son établissement habituel les salariés dont le congé est expiré, soit de leur accorder une indemnité équivalente au salaire qu'ils auraient perçu.

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

Article 17

Formation professionnelle

Les parties reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle et recommandent qu'elle soit facilitée au maximum en usant de toutes les mesures prévues par la législation en vigueur. Si un salarié désire suivre des cours de perfectionnement ou de promotion rentrant dans l'activité de la profession, toutes facilités lui seront accordées par l'employeur.

Au cas où les cours seraient dispensés pendant les heures de travail, l'employeur en assurera la rémunération sous réserve de remboursement dans les conditions prévues par la loi n° 68-1249 du 31 décembre 1968 et des textes subséquents. Les salariés pour lesquels l'entreprise ne pourrait obtenir le remboursement seraient rémunérés dans les limites d'un horaire fixé d'un commun accord.

Article 18

Remplacement

Tout membre du personnel occupant habituellement un emploi déterminé et travaillant provisoirement à un emploi dont la rémunération est moins élevée conserve les appointements de son emploi habituel.

Le collaborateur appelé à assurer, pendant une période ininterrompue au moins égale à un mois, un emploi dont la rémunération est plus élevée que la sienne perçoit une prime égale à la moitié de la différence existant entre le salaire des deux postes pendant un maximum de trois mois. S'il tient cet emploi pendant une période supérieure à trois mois, la prime sera égale à la totalité de la différence.

La présente convention s'appliquant indistinctement aux salariés de l'un ou l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes peuvent, sous réserve des dispositions en vigueur pour les jeunes salariés et si elles remplissent les conditions requises, accéder à tous emplois ou fonctions et par conséquent bénéficier des appointements et avantages correspondants.

Article 19

Retraite (note 4)

(4) Avenant n° 2 du 9 février 1998 étendu par arrêté du 5 juin 1998, JO 13 juin 1998 :

Organisations patronales :

Fédération française du négoce des matériaux de construction.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE - CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT - FO.

Article unique

Pour l'appartenance au régime de retraite de l'AGIRC, peuvent relever de l'article 36 - Annexe I de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 -, les salariés classés à partir du Niveau IV échelon A (coef. 250) jusqu'au Niveau V échelon C (coef. 350).

Sont visés les collaborateurs techniciens, agents de maîtrise et employés.

(Modifié par avenant n° 39 du 4 avril 1984, non étendu)

Tous les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire de celui de la sécurité sociale (Accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961).

La cotisation en est répartie comme suit :

- 60 p. 100 à la charge de l'employeur ;
- 40 p. 100 à la charge du salarié.

a - Conditions de départ

Le départ en retraite des salariés s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

L'âge de mise à la retraite à soixante-cinq ans peut être retardé par périodes renouvelables d'un an maximum par accord entre les parties. Dans ce cas, qui demeure l'exception, les intéressés doivent s'aviser réciproquement de leurs intentions trois mois avant l'échéance.

Dans tous les cas, le départ à la retraite entraîne la résiliation du contrat de travail sans qu'il y ait lieu à indemnité de licenciement.

b - Indemnité de départ

A son départ en retraite le salarié, à condition d'avoir au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, reçoit une indemnité calculée à raison de 1/10 de mois par année de présence.

Pour le calcul de l'indemnité le salaire à prendre en considération correspond au 1/12 de la rémunération des douze premiers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salaire pendant cette période, ne serait prise en compte que proportionnellement au temps de présence.

Article 20

Rupture de contrat

A - Licenciement

1 - Procédure

a - Dans les entreprises occupant habituellement moins de onze salariés, l'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par pli recommandé avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

b - Dans les entreprises occupant onze salariés ou plus :

Premier cas :

Le salarié a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise :

L'employeur doit notifier le licenciement par pli recommandé avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Deuxième cas :

Le salarié a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise :

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par pli recommandé en lui indiquant l'objet de la convocation. Cette lettre précise en outre la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelle que le salarié peut se faire assister par

une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur est tenu d'indiquer au cours de l'entretien le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lorsque l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier le licenciement par pli recommandé avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions qui précèdent.

L'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement. Le salarié qui entend user de cette faculté doit formuler sa demande par pli recommandé avec avis de réception avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. L'employeur doit faire connaître les causes réelles et sérieuses du licenciement par pli recommandé avec avis de réception, envoyée au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié prévue ci-dessus. Les délais prévus ci-dessus ne sont pas des délais francs et expirent le dernier jour à vingt-quatre heures. Lorsque ces délais expirent un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Les dispositions qui précèdent, hormis celles mentionnées au deuxième alinéa, ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

2 - Durée du préavis ou délai-congé

La durée du préavis ou délai-congé, hormis le cas de faute grave, est de :

- une semaine pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à six mois ;
- un mois pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise de six mois à deux ans ;
- deux mois pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise de deux ans ou plus.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire dû pour la durée du préavis restant à courir.

3 - Cas général

L'inobservation du préavis ou délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice.

Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Le certificat de travail ne doit être remis qu'à l'expiration du contrat de travail et donc du préavis.

4 - Absence pour recherche d'un emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié peut s'absenter deux heures par jour pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. A défaut, elles sont prises

alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces deux heures cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur. Les parties pourront convenir en cours de préavis d'une modification de sa durée.

5 - Dispense du préavis

Toutefois, l'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration du préavis aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Dans ce cas, l'employeur remettra en premier lieu une attestation provisoire d'emploi indiquant simultanément la date à laquelle le salarié a quitté effectivement l'entreprise et celle à laquelle son contrat prend fin.

Si le salarié a trouvé un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il n'est pas tenu à l'accomplissement du temps restant à courir et les parties renoncent réciproquement au reliquat de préavis ; ce reliquat n'est pas rémunéré. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit, de ce fait, un certificat de travail.

6 - Indemnité de licenciement

Lorsqu'il a deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, il est alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave, avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale), une indemnité distincte du préavis, calculée sur le salaire défini ci-dessous et dans les conditions suivantes :

- de deux à cinq ans de présence : 1/2 mois ;
- pour la période de cinq à quinze ans de présence : 2/10 de mois par année de présence, au-delà de cinq ans ;
- pour la période après quinze ans de présence : 3/10 de mois par année de présence, au-delà de quinze ans.

Le calcul de cette indemnité est établi tranche par tranche et l'indemnité est plafonnée à huit mois.

Cette indemnité sera majorée de 10 p. 100 pour les salariés âgés de cinquante ans et de 20 p. 100 pour les salariés âgés de plus de soixante ans à condition qu'ils aient quinze ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des douze derniers mois de présence précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

En cas de réengagement par suite de départ volontaire, ne sont prises en compte que les années écoulées depuis le dernier embauchage.

B - Démission

1 - Procédure

Le salarié qui a décidé de démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

2 - Durée du préavis

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 6 de la convention précitée, relative à la période d'essai, la durée du préavis est de :

- une semaine pour les salariés ayant une ancienneté de moins de six mois ;
- un mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à six mois.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire dû pour la période restant à courir.

3 - Cas général

L'inobservation du préavis ouvre droit à une indemnité compensatrice. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Le certificat de travail ne doit être remis qu'à l'expiration du contrat de travail et donc du préavis.

4 - Absence pour recherche d'un emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié peut s'absenter deux heures par jour pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties.

A défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces deux heures cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

Les parties pourront convenir en cours de préavis d'une modification de sa durée.

5 - Dispense du préavis

Lorsque, sur la demande du salarié, l'employeur dispense celui-ci d'accomplir tout ou partie du préavis, la rémunération n'est pas due sur la partie du préavis non accomplie. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit de ce fait un certificat de travail.

C - Dispositions diverses

1 - L'ensemble des dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas en période d'essai.

2 - S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

3 - La résiliation d'un contrat à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à dommages-intérêts. Les salariés peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

Article 21

Licenciements collectifs

Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements de salariés autres que le personnel de renfort engagé comme tel, l'employeur devra consulter le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à en atténuer les inconvénients, par exemple : réduction d'horaire, repos par roulement, reclassement, etc., ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectif.

Si, en dernier ressort, il doit être procédé à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur avisera les intéressés dès qu'une décision définitive sera prise à leur égard, éventuellement sans attendre les délais légaux dans le souci de faciliter leur reclassement.

Lorsqu'un salarié, licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, a trouvé un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il ne sera pas tenu à l'accomplissement du temps restant à courir et les parties renonceront réciproquement au reliquat de préavis ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante. Le temps de préavis non exécuté ne sera pas rémunéré. Le contrat de travail prendra alors fin au moment où le salarié quittera effectivement l'entreprise et recevra de ce fait un certificat de travail.

Article 22

Certificat de travail

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom, l'adresse et la signature de l'employeur, le nom, l'adresse et la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi occupé ou, en cas d'emploi dans différents postes successifs, la liste de ces emplois et la période de travail effectuée dans chaque emploi.

Il sera remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Ce certificat devra mentionner le lieu et la date de délivrance.

Article 23

Hygiène et sécurité

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de cinquante salariés, un comité d'hygiène et de sécurité doit être constitué et il fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Il est rappelé que, dans les établissements de plus de cinquante salariés, les comités d'hygiène et de sécurité comprennent :

- le chef d'établissement ou son représentant, président ;
- un technicien de l'entreprise, secrétaire ;
- le médecin de l'établissement ou du service interentreprises ;
- la conseillère du travail, s'il en existe une ;
- trois représentants du personnel, dont un du personnel de maîtrise.

Ces comités ont pour mission de s'employer à prévenir tous accidents, de dresser la statistique de ces derniers, de procéder à toutes enquêtes et de dresser chaque année un rapport d'activité à adresser en double exemplaire au ministère du travail par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou de l'ingénieur des mines qui en fait fonction.

Ils doivent être réunis au moins une fois par trimestre.

Le non-respect par le personnel des prescriptions légales concernant les services médicaux du travail, notamment en ce qui concerne la visite médicale à l'embauchage, entraîne la rupture du contrat de travail.

Douches :

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues à l'arrêté du 23 juillet 1947 et pour les catégories de personnel visées au tableau annexé audit arrêté.

Cette mise à disposition aura lieu soit à l'intérieur de l'entreprise, soit auprès d'établissements publics ou privés.

L'entreprise prendra les mesures nécessaires, afin d'assurer le respect des dispositions réglementaires en vigueur en matière d'eau potable, cabinets d'aisance, vestiaires et lavabos.

Article 24

Avantages acquis

La présente convention ne peut être une cause de restriction des avantages acquis par les travailleurs, individuellement ou collectivement, dans l'entreprise qui les emploie. Ses clauses se substitueront à celles, moins avantageuses, existantes et de même nature.

Article 25

Commission d'interprétation

Une commission nationale paritaire se réunira à Paris.

Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Elle se réunira dans un délai maximum d'un mois à partir du jour où l'organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation.

Elle sera composée de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'organisation syndicale patronale également signataire de cette même convention.

Lorsqu'un avis sera donné à l'unanimité, il aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue exprimés.

Article 26

Différends collectifs - Commission de conciliation

Tous les différends d'ordre collectif nés à l'occasion de l'application de la présente convention, de ses annexes ou de ses avenants, et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise, sont soumis à une commission départementale ou régionale ; toutefois, si le différend est considéré, d'accord entre les parties signataires, comme dépassant le cadre départemental ou régional, il sera soumis à la commission nationale.

Ces commissions comprennent :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord ;
- autant de membres patronaux présents ou représentés que de membres salariés présents ou représentés.

La commission paritaire de conciliation se réunit à la diligence de l'organisation patronale dans un délai de cinq jours francs pour la commission départementale et régionale et dans un délai de quinze jours francs pour la commission nationale, à dater du jour où elle aura été saisie du différend par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande est transmise à chaque organisation syndicale signataire de l'accord et doit exposer l'origine et l'étendue du conflit.

La commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentatives de cette ou de ces catégories peuvent désigner des représentants à la commission paritaire de conciliation.

Aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être décidé avant qu'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission paritaire de conciliation ait conclu des

travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation.

Classification

Avenant n° 6 du 5 juillet 2007

(Voir la convention collective «Matériaux de construction : ouvriers»)

Salaires

Avenant n° 3 du 22 octobre 2003

(Étendu par arrêté du 6 février 2004, JO 19 février 2004)

Article premier

En application de l'art. 11 modifié des conventions collectives ouvriers - ETAM, le barème des salaires minimaux conventionnels est établi comme suit :

Barème applicable à compter du 1^{er} Novembre 2003

Ouvriers et Employés - Techniciens - Agents de maîtrise
Pf = 659,56 € Vp = 2,74 €

Niveau	Coef.	Salaires minimaux conventionnel €
Niv. I	150	1 070,56
	165	1 111,66
	170	1 125,36
Niv. II	180	1 152,76
	195	1 193,86
	210	1 234,96

	210	1 234,96
Niv. III	225	1 276,06
	245	1 330,86
	250	1 344,56
Niv. IV	270	1 399,36
	290	1 454,16
	310	1 508,96
Niv. V	330	1 563,76
	350	1 618,56

Article 2

Date d'application

La grille des salaires minimaux conventionnels prend effet à compter du 1^{er} Novembre 2003.

Article 3

Dépôt - extension

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Avenant n° 4 du 5 juillet 2007

(Étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

Article 2

Salaire minimal mensuel

Voir l'article 11-01 des Dispositions générales de la convention

Article 3

Prime d'ancienneté

Voir l'article 12 b) des Dispositions générales de la convention

Article 4

Commission nationale de suivi

Afin de veiller à la bonne application du présent avenant, les parties signataires décident de créer une commission nationale de suivi composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés,
- autant de représentants patronaux.

Par ailleurs, il est convenu qu'à l'issue de trois années d'application du présent avenant, un rapport d'étape élaboré par la partie employeurs, en concertation avec les organisations syndicales, sera présenté aux parties signataires.

Ce rapport aura pour objet de présenter un bilan d'évaluation portant sur le mode de rémunération prévu dans le présent avenant et le cas échéant, de porter à la connaissance des parties toute question d'application ou d'interprétation du présent dispositif.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet de l'année en cours.

Article 6

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprises ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Barème applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} juillet 2007

Ouvriers et Employés - Techniciens - Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

Pf = 794 € 97

Vp = 2,94 €

Autres coefficients :

Pf = 786 € 17

Vp = 2,94 €

Niveau	Coef.	Salaires minimaux conventionnel €
Niv. I	165	1 280,07
Niv. II	170	1 285,97
	180	1 315,37
	195	1 359,47
Niv. III	210	1 403,57
	225	1 447,67
	245	1 506,47
Niv. IV	250	1 521,17

	270	1 579,97
	290	1 638,77
Niv. V	310	1 697,57
	330	1 756,37
	350	1 815,17

Barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} juillet 2007

Ouvriers et Employés - Techniciens - Agents de maîtrise

VPA = 0,0889 PFPA = 21,40
(montant en €)

Niv	Coef.	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
Niv. I	165	36,07•	72,14•	108,21•	144,28•	180,35•
Niv. II	170	36,51•	73,02•	109,53•	146,04•	182,55•
	180	37,40•	74,80•	112,20•	149,60•	187•
	195	38,73•	77,46•	116,19•	154,92•	193,65•

Niv. III	210	40,06•	80,12•	120,18•	160,24•	200,30•
	225	41,40•	82,80•	124,20•	165,60•	207
	245	43,18•	86,36•	129,54•	172,72•	215,90•
Niv. IV	250	43,62•	87,24•	130,86•	174,48•	218,10•
	270	45,40•	90,80•	136,20•	181,60•	227•
	290	47,18•	94,36•	141,54•	188,72•	235,90•
Niv. V	310	48,95•	97,90•	146,85•	195,80•	244,75•
	330	50,73•	101,46•	152,19•	202,92•	253,65•
	350	52,51•	105,02•	157,53•	210,04•	262,55•

Avenant n° 5 du 7 mai 2008

(Étendu par arr. 21 oct. 2008, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} juin 2008)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

Barème applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} juin 2008

Ouvriers et Employés - Techniciens - Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

Pf = 811,24 €

Vp = 3,016 €

Autres coefficients :

Pf = 806,61 €

Vp = 3,016 €

Niveau	Coef.	Salaires minimaux conventionnels €
Niv. I	165	1 308,88
Niv. II	170	1 319,33
	180	1 349,49
	195	1 394,73
Niv. III	210	1 439,97
	225	1 485,21
	245	1 545,53
Niv. IV	250	1 560,61
	270	1 620,93
	290	1 681,25
Niv. V	310	1 741,57
	320	1 801,89

330	1 801,89
350	1 862,21

Barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} juin 2008

Ouvriers et Employés - Techniciens - Agents de maîtrise

VPA = 0,0900 PFPA = 21,68

(montant en €)

Niveau	Coefficient	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
Niv. I	165	36,53 €	73,06 €	109,59 €	146,12 €	182,65 €
Niv. II	170	36,98 €	73,96 €	110,59 €	147,92 €	184,90 €
	180	37,88 €	75,76 €	113,64 €	151,52 €	189,40 €
	195	39,23 €	78,46 €	117,69 €	156,88 €	196,15 €
Niv. III	210	40,58 €	81,16 €	121,74 €	162,32 €	202,90 €
	225	41,93 €	83,86 €	125,79 €	167,72 €	209,65 €
	245	43,73 €	87,46 €	131,19 €	174,92 €	218,65 €
Niv. IV	250	44,18 €	88,36 €	132,54 €	176,72 €	220,90 €
	270	45,98 €	91,96 €	137,94 €	182,92 €	229,90 €

	270	45,98 €	91,96 €	137,94 €	183,92 €	229,90 €
	290	47,78 €	95,56 €	143,34 €	191,12 €	238,90 €
Niv. V	310	49,58 €	99,16 €	148,74 €	198,32 €	247,90 €
	330	51,38 €	102,76 €	154,14 €	205,52 €	256,90 €
	350	53,18 €	106,36 €	159,54 €	212,72 €	265,90€

Article 2

Entrée en vigueur-dépôt-extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juin de l'année en cours.

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

Article 3

Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du moins de septembre de l'année en cours pour réexaminer la présente grille de minima conventionnels.

Article 4

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 6

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Avenant n° 6 du 18 septembre 2008

(Étendu par arr. 14 janv. 2009, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} oct. 2008)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

Barème applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} octobre 2008

Coefficient 165 :

Pf = 818,92 €

Vp = 3,043 €

Autres coefficients :

Pf = 813,86 €

Vp = 3,043 €

Niveau	Coef.	Salaires minimaux conventionnels €
Niv. I	165	1 321,02 €
Niv. II	170	1 331,17 €
	180	1 361,60 €
	195	1 407,25 €
Niv. III	210	1 452,89 €
	225	1 498,54 €

	245	1 559,40 €
Niv. IV	250	1 574,61 €
	270	1 635,47 €
	290	1 696,33 €
Niv. V	310	1 757,19 €
	330	1 818,05 €
	350	1 878,91 €

**Barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale
du travail à compter du 1^{er} octobre 2008**

VPA = 0,09 PFPA = 21,77
(montant en €)

Niv.	Coef.	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
Niv. I	165	36,62	73,24	109,86	146,48	183,10
Niv. II	170	37,07	74,14	111,21	148,28	185,35
	180	37,97	75,94	113,91	151,88	189,85

	195	39,32	78,64	117,96	157,28	196,60
Niv. III	210	40,67	81,34	122,01	162,68	203,35
	225	42,02	84,04	126,06	168,08	210,10
	245	43,82	87,64	131,46	175,28	219,10
Niv. IV	250	44,27	88,54	132,81	177,08	221,35
	270	46,07	92,14	138,21	184,28	230,35
	290	47,87	95,74	143,61	191,48	239,35
Niv. V	310	49,67	99,34	149,01	198,68	248,35
	330	51,47	102,94	154,41	205,88	257,35
	350	53,27	106,54	159,81	213,08	266,35

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes, et le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

Article 3

Entrée en vigueur-dépôt-extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} octobre de l'année en cours.

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

déposer le texte pour extension.

Article 4 **Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 5 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 6 **Force obligatoire de l'accord**

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Avenant n° 7 du 13 octobre 2009

(Étendu par arr. 1^{er} mars 2010, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} oct. 2009)

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

Article 2 **Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} octobre 2009**

Ouvriers et Employés - Techniciens - Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

Pf = 833,13 €

Vp = 3,058 €

Autres coefficients :

Pf = 822 €

Vp = 3,0734 €

Niveau	Coef.	Salaires minimaux conventionnels €
Niv. I	165	1 337,70 €
Niv. II	170	1 344,48 €
	180	1 375,22 €
	195	1 421,32 €
Niv. III	210	1 467,42 €
	225	1 513,52 €
	245	1 574,99 €
Niv. IV	250	1 590,36 €
	270	1 651,82 €
	290	1 713,29 €
Niv. V	310	1 774,76 €
	330	1 836,23 €
	350	1 897,70 €

Article 3

Prime d'ancienneté

Compte tenu de la situation économique difficile de la branche du négoce des matériaux de construction, et des perspectives, à ce jour, incertaines de reprise de l'activité, les parties signataires conviennent, dans le cadre du présent avenant, de surseoir à l'application de l'article 3.3 «clause de sauvegarde» de l'accord du 5 juillet 2007 sur les salaires minimaux conventionnels des OETAM, et par conséquent, de ne pas revaloriser le barème de la prime d'ancienneté.

Article 4

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes, et le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

Article 5

Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent, dans le cadre du présent avenant de surseoir à l'application de l'article 2 , «fixation des salaires minima conventionnels mensuels» alinéa 3 de l'accord du 5 juillet 2007 sur les salaires minimaux conventionnels des OETAM, et de se revoir au plus tard le 1^{er} décembre 2010 pour l'ouverture de négociations salariales.

Article 6

Entrée en vigueur-dépôt-extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2009.

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

Article 7

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 8

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 9

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Avenant n° 8 du 15 décembre 2010

(Étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

Article 2

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} janvier 2011

Ouvriers et Employés - Techniciens - Agents de maîtrise (montants en €)

Coefficient 165 :

Pf = 850,276 €

Vp = 3,1256 €

Coefficient 170 :

Pf = 845,648 €

Vp = 3,1256 €

Autres coefficients :

Pf = 836 €

Vp = 3,1256 €

Niveau	Coef.	Salaires minimaux conventionnels €
Niv. I	165	1 366 €
Niv. II	170	1 377 €
	180	1 398,61 €
	195	1 445,49 €
Niv. III	210	1 492,38 €

Niv. III	210	1 492,38 €
	225	1 539,26 €
	245	1 601,77 €
Niv. IV	250	1 617,40 €
	270	1 679,91 €
	290	1 742,42 €
Niv. V	310	1 804,94 €
	330	1 867,45 €
	350	1 929,96 €

Article 3 **Prime d'ancienneté**

Ouvriers et Employés - Techniciens - Agents de maîtrise

(montants en €)

Coefficient 165 : VPA = 0,0909 € PFPA = 22,0007 €

Coefficient 170 : VPA = 0,0910 € PFPA = 22,0323 €

Autres coefficients : VPA = 0,0907 € PFPA = 21,9550 €

Niv.	Coef.	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
Niv. I	165	37,01 €	74,02 €	110,03 €	148,04 €	185,05 €

I	165	37,01 €	74,02 €	110,03 €	148,04 €	185,05 €
Niv. II	170	37,50 €	75 €	112,50 €	150 €	187,50 €
	180	38,28 €	76,56 €	114,84 €	153,12 €	191,40 €
	195	39,64 €	79,28 €	118,92 €	158,56 €	198,20 €
Niv. III	210	41 €	82 €	123 €	164 €	205 €
	225	42,36 €	84,72 €	127,08 €	169,44 €	211,80 €
	245	44,18 €	88,36 €	132,54 €	176,72 €	220,90 €
Niv. IV	250	44,63 €	89,26 €	133,89 €	178,52 €	223,15 €
	270	46,44 €	92,88 €	139,32 €	185,76 €	232,20 €
	290	48,26 €	96,52 €	144,78 €	193,04 €	241,30 €
Niv. V	310	50,08 €	100,16 €	150,24 €	200,32 €	250,40 €
	330	51,89 €	103,78 €	155,67 €	207,56 €	259,45 €
	350	53,70 €	107,40 €	161,10 €	214,80 €	268,50 €

Article 4
Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes, et le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

Article 5

Entrée en vigueur-dépôt-extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

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

Article 6

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Textes complémentaires

Durée du travail

(Se reporter à l'accord du 20 avril 1982 relatif à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail et à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures dans la convention collective nationale des ouvriers)

Formation professionnelle

(Se reporter à la convention collective nationale des ouvriers)

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

(Se reporter à la convention collective nationale des ouvriers)

Égalité professionnelle et diversité sociale

(Se reporter à la convention collective nationale des ouvriers)

Emploi et travail des seniors

(Se reporter à la convention collective nationale des ouvriers)

Commission paritaire de validation des accords d'entreprises

(Se reporter à la convention collective nationale des ouvriers)