
Tuiles et briques
(industrie des)
BROCHURE JO 3086
IDCC 1170

Convention collective nationale du 17 février 1982

[Étendue par arrêté du 4 juin 1982, JO 29 juin 1982]

(Par arrêté du 3 juill. 2024 (JO 7 juill.), la CCN «Tuiles et briques» est rattachée à la CCN «Carrières et matériaux (nouvelle CCN unique)»)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des tuiles et briques (anciennement Fédération des fabricants de tuiles et de briques de France).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques C.F.E.-C.G.C. ;

Fédération des industries du bâtiment et des travaux publics, des briques et tuiles C.F.T.C. ;

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

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

UNSA

CLAUSES GÉNÉRALES

Préambule

La présente convention collective se substitue, pour ce qui concerne les entreprises incluses dans son champ d'application :

A la convention collective nationale du 15 octobre 1970 ;

A l'accord collectif national de mensualisation de l'industrie des tuiles et briques du 2 avril 1971 ;

Au protocole du 12 décembre 1975 de l'industrie des tuiles et briques sur l'amélioration des conditions de travail.

La présente convention comporte :

Des clauses générales applicables à toutes les catégories de personnel (art.G.1 et suivants) ;

Des clauses « Ouvriers » (art.O. 1 et suivants) ;

Des clauses « Employés, techniciens et agents de maîtrise » (art.E. 1 et suivants) ;

Des clauses « Cadres » (art.C.A. 1 et suivants).

Article G. 1 **Champ d'application**

(Remplacé par avenant n° 40 du 4 janvier 1996 étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 5 juillet 1997)

La présente convention collective règle, dans le cadre de la loi, les conditions de travail du personnel des entreprises situées sur le territoire national, à l'exclusion des départements d'outre-mer, appartenant aux industries énumérées ci-après, par référence à la nomenclature d'activités françaises telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, à savoir :

- 26.3 Z : fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite ;
- 26.4 A : fabrication de briques ;
- 26.4 B : fabrication de tuiles ;
- 26.4 C : fabrication de produits divers en terre cuite ;
- 26.8 C : fabrication d'argiles expansées.

Toutefois ne sont pas concernés par les dispositions de la présente convention collective les voyageurs, représentants et placiers qui doivent relever des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont spécifiques.

Article G. 2 **Engagement**

L'engagement des salariés s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires concernant le contrôle administratif de l'emploi.

Avant tout engagement, information sera donnée des emplois vacants par affichage sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

De même, les employeurs informeront les salariés précédemment licenciés de l'entreprise pour motif économique, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier du poste vacant, dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations saisonnières, il sera obligatoirement fait appel par priorité aux salariés qui auraient été licenciés pour manque de travail. Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des textes relatifs à l'emploi des mutilés, handicapés et pensionnés.

Article G. 3 **Conditions particulières d'emploi**

La loi fixe les règles spécifiques applicables :

- a)** Aux contrats de travail à durée déterminée ;
- b)** Aux contrats de travail à temps partiel ;
- c)** A l'emploi du personnel temporaire (ou intérimaire).

Article G. 4 **Modalités de la paie**

(Modifié par accord du 13 février 2004, non étendu⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'accord du 13 février 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

BATIMAT TP - CFTC ;

CFE-CGC.

Le bulletin de paie délivré à chaque salarié doit obligatoirement comporter les indications prescrites par le Code du travail, c'est-à-dire :

- 1.** Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- 2.** La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- 3.** Le nom, l'emploi et le coefficient (*Accord du 13 février 2004 non étendu : le mot «coefficient» est remplacé par le mot «niveau»*) du salarié ;
- 4.** La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les salariés dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée du travail est complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées ;
- 5.** La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4° ;
- 6.** Le montant de la rémunération brute du salarié intéressé ;
- 7.** La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- 8.** Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié intéressé ;
- 9.** La date du paiement de la rémunération qui devra être la plus rapprochée possible de la fin de la période de référence ;
- 10.** Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'engagement autre que celle établissant que la somme remise au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paye.

Article G. 5 **Durée du travail⁽¹⁾**

(1) Avenant n° 20 du 16 octobre 1990

(Étendu par arrêté du 12 décembre 1990, JO 22 décembre 1990) :

La durée mensuelle conventionnelle du travail correspondant à la durée légale hebdomadaire de trente-neuf heures de travail effectif est fixée à 169 h 60 dans l'industrie des tuiles et briques.

Il est fait référence à cette durée mensuelle conventionnelle dans les barèmes des salaires mensuels minima.

La durée du travail est fixée par des dispositions légales et conventionnelles, le premier protocole de réduction de la durée du travail étant intervenu le 21 juin 1968.

Article G. 6 **Horaire de travail**

(Modifié par avenant n° 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

a **Modalités de fixation**

L'horaire de travail est fixé par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'horaire en vigueur doit être affiché visiblement par les soins de l'employeur sur les panneaux réservés aux communications de la direction au personnel.

L'horaire en vigueur doit être communiqué à l'inspecteur du travail.

Il en sera de même pour toutes modifications apportées à cet horaire, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le repos hebdomadaire, les heures supplémentaires et la récupération des heures perdues sont régis par les textes légaux et réglementaires.

b **Travail posté en continu, semi-continu ou 2 x 8 (individuel ou par équipes)**

En dehors de l'horaire de travail normal comportant deux demi-journées de travail, séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut s'effectuer par postes dans l'ensemble ou une partie de l'entreprise.

Les salariés postés en continu au sens de l'article 11 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 doivent être âgés d'au moins vingt ans.

Dans le cadre d'organisation du travail par postes :

Un tableau nominatif des équipes sera affiché sur le lieu de travail et tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle ;

Le changement de poste devra normalement s'effectuer à intervalles réguliers selon une cadence fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

c **Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier**

L'horaire journalier ne doit pas excéder dix heures. Il ne peut être dérogé à cette règle que dans les cas prévus par la loi, avec l'accord de l'intéressé et après avis des délégués du personnel.

d **Travail exceptionnel la nuit**

Les heures de nuit s'entendent pour huit heures au maximum comprises de toute façon entre 20 heures et 6 heures, sauf dans le cas où un déplacement d'horaire serait effectué par l'employeur à la demande du personnel.

e **Imputation du travail habituel ou exceptionnel le dimanche ou un jour férié**

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié sont celles du poste commençant le dimanche ou le jour férié, et non la veille. Les heures effectuées au titre d'une journée de travail commençant un dimanche ou un jour férié et se poursuivant le lendemain s'imputent sur le dimanche ou le jour férié.

f **Arrêt de travail en cours de journée**

Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de prise de travail.

Dans le cas où un événement imprévu empêcherait la prise du travail à l'heure normale, ou conduirait, au cours de la journée ou du poste, à un arrêt ne donnant pas lieu à récupération, le salarié qui ne pourrait être affecté à un

autre emploi dans l'entreprise recevra une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée ou le poste, sans que cette indemnité puisse excéder deux heures.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, l'employeur pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption, à moins que, si la chose est possible, le personnel accepte de participer à l'exécution de travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais, en pareil cas, à son salaire habituel.

Article G. 7 **Travail des femmes**

a **Salaire des femmes**

Le personnel féminin est rémunéré sur les mêmes bases que le personnel masculin s'il effectue le même travail, dans les mêmes conditions.

b **Conditions de travail des femmes**

Les salariées bénéficient du congé et de la protection de la maternité dans les conditions prévues par la loi.

Les femmes en état de grossesse reconnu par certificat médical pourront rompre leur contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes sont autorisées à quitter leur travail dix minutes avant l'arrêt normal du personnel, sans perte de salaire.

Il est accordé au personnel féminin, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde ne pouvant excéder trois mois dans l'année pour toute maladie grave d'un enfant.

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Indépendamment de l'application des textes légaux concernant le congé parental d'éducation, au cas où une femme ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son arrêt de travail pour maternité serait dans l'obligation de cesser tout travail pour s'occuper de son enfant et en présenterait la demande au plus tard quinze jours avant la fin de son repos pour maternité, son contrat serait suspendu pendant un délai de deux ans à compter de la naissance de l'enfant.

Les mères désirant allaitez bénéficieront des conditions prévues par la loi.

Dans la mesure du possible et en liaison avec les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les employeurs mettront à la disposition des mères un local où elles pourront allaitez leur enfant pendant les périodes de repos prévues.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera rémunéré sur la base du salaire réel, sur présentation d'une justification médicale du temps passé.

Article G. 8 **Hygiène, sécurité, services médicaux du travail**

Lors de la visite médicale d'engagement, le médecin devra avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail afin de pouvoir arrêter plus sûrement ses conclusions sur les aptitudes du candidat.

Les dispositions particulières du travail des jeunes et des femmes sont réglées conformément à la loi.

Hygiène et sécurité

Les conditions d'existence et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) sont prévues par la loi.

1

L'employeur et le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel mettront tout en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans les différents établissements. Ils se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène et de travail. Ils s'attacheront en particulier à l'application des textes relatifs à l'exploitation des carrières à ciel ouvert.

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.

2

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur.

3

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son engagement. L'examen comportera une radio pulmonaire. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'affectation du candidat à un emploi qui ne portera pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance médicale spéciale conformément à la loi. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés et les apprentis.

Après une absence de plus de trois semaines due à une maladie et après tout arrêt pour accident du travail, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail et le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise seront obligatoirement consultés pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

4

La loi prévoit les conditions dans lesquelles les salariés peuvent prendre leur repas ou leur casse-croûte dans l'établissement. Les réfectoires seront équipés d'un réfrigérateur.

5

Des vestiaires convenables seront mis à la disposition du personnel des deux sexes dans deux endroits distincts. Ils permettront de ranger, avec une sécurité satisfaisante, les effets propres et les effets de travail.

Des lavabos et des douches seront mis à la disposition du personnel. Vestiaires, lavabos et douches seront tenus dans un état constant de propreté.

Dans le cas des salariés pour lesquels la réglementation en vigueur confère aux douches un caractère obligatoire, le temps passé effectivement à la douche sera rémunéré comme temps de travail sur la base de vingt minutes, dés-habillage et habillage compris.

Tout salarié exerçant un emploi pour lequel les douches ne sont pas obligatoires pourra, s'il le désire, utiliser les douches de l'établissement, le temps passé à la douche n'étant pas payé.

Les vestiaires, douches et réfectoires seront chauffés convenablement.

Les cabinets d'aisance et urinoirs placés dans les locaux de travail seront isolés de manière que le personnel n'en soit pas incommodé.

6

Les dispositions prévues aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus ne concernent pas les carrières ; pour celles-ci, des règles particulières seront établies au niveau de l'entreprise.

Article G. 9 Formation professionnelle continue

L'évolution rapide des méthodes industrielles et la complexité accrue des diverses disciplines renforcent l'importance de la formation professionnelle des salariés.

Aussi, dans le cadre des textes légaux et conventionnels concernant la formation professionnelle continue, l'employeur facilitera la participation des salariés à des stages de formation, en particulier ceux organisés par la profession des tuiles et briques.

Article G. 10 Inventions des salariés

1 Définitions légales

La loi distingue deux catégories d'inventions des salariés :

1^{re} catégorie :

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées : ces inventions appartiennent à l'employeur.

2^e catégorie :

Les inventions faites par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle : ces inventions sont présumées appartenir au salarié mais l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant ces inventions.

Les autres inventions des salariés appartiennent purement et simplement à ceux-ci. Le présent article ne s'applique pas à ces inventions.

2 Déclaration du salarié - Prise de brevet

Toute invention correspondant aux catégories 1 et 2 définies ci-dessus doit être sans délai déclarée par le salarié à son employeur, dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque l'invention donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du salarié auteur de l'invention doit, sauf opposition de sa part, figurer dans les dépôts de brevets en France et à l'étranger, dans l'exemplaire imprimé de la description et dans toutes notices d'information ou publications relatives à ce brevet.

3 Information du salarié

La loi fixe les délais dans lesquels l'employeur doit se prononcer, d'une part, sur le classement de l'invention (*voir I*), d'autre part, éventuellement, sur son droit d'attribution de l'invention.

En cas d'invention brevetable appartenant à l'employeur ou dont l'employeur se sera fait attribuer la propriété dans les conditions prévues par la loi, l'employeur tiendra le salarié inventeur informé des suites qu'il donnera à l'invention : dépôt de brevet en France ou à l'étranger, suite donnée au dépôt, mise en exploitation, cession de licence, etc.

L'employeur devra notamment informer le salarié :

De son intention de renoncer à tout ou partie du brevet protégeant l'invention, au moins deux mois avant de formuler cette renonciation auprès de l'I.N.P.I. ;

De son intention de ne plus acquitter la taxe annuelle, au moins deux mois avant la date d'échéance.

L'employeur devra alors proposer au salarié de lui transmettre les droits correspondants ; l'acceptation écrite du salarié vaudra transmission de tout ou partie du titre de propriété industrielle.

4 Rémunération du salarié

a Invention brevetable appartenant à l'employeur (1^{re} catégorie ci-dessus)

Si cette invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise, une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet.

De plus, dans la mesure où l'entreprise retirera un avantage de cette invention, le salarié auteur de l'invention aura droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versement forfaitaire unique ;
- pourcentage de salaire ;
- participation aux bénéfices ;
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle du titre de propriété ou de la concession éventuelle de licence accordées à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention.

Le salarié sera informé des divers éléments pris en compte pour la détermination de cette rémunération. Sauf dans le cas d'un versement forfaitaire unique, le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit.

b Autres inventions - Suggestions

Ces inventions ainsi que les suggestions formulées par un salarié, utilisées par l'entreprise et permettant notamment des économies ou une amélioration sensible de la production et de la productivité, pourront faire l'objet de primes.

Article G. 11 **Délégués du personnel - Comité d'entreprise**

(Modifié par avenant n° 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

La représentation des salariés par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions légales en vigueur.

La direction devra afficher les listes de candidats au moins quarante-huit heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Les élections des délégués du personnel et des délégués au comité d'entreprise ont lieu pendant les heures de travail et sont rémunérées comme telles ; si elles coïncident avec le temps de repos d'un salarié, il sera réglé à ce dernier, s'il vient voter, une indemnité équivalant à trente minutes de salaire.

La possibilité d'un vote par correspondance peut être prévue par le protocole préélectoral.

La procédure particulière au licenciement des délégués du personnel et des comités d'entreprise s'applique au licenciement :

Des anciens délégués, pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat ;

Des candidats aux fonctions de délégués, présentés au premier tour par les organisations syndicales, pendant une durée de trois mois à partir de la communication des candidatures par les centrales syndicales à l'employeur.

La participation de l'employeur aux œuvres sociales gérées par le comité d'entreprise ne pourra être inférieure à 0,50 p. 100 de la masse des salaires bruts payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Lorsqu'ils assistent aux réunions du comité d'entreprise, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail. Il en ira de même pour les délégués du personnel suppléants lors des réunions provoquées par le chef d'entreprise ou d'établissement.

Lors de leur réception par l'employeur ou son représentant, les délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ou de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront, dans la mesure du possible, en avertir l'employeur au moins vingt-quatre heures à l'avance. Le représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

Article G. 12 **Droit syndical**

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

En conséquence, elles s'engagent :

1^o Pour ce qui concerne les employeurs et les salariés auxquels ils donnent délégation, 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 ou philosophiques, des croyances religieuses ni de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement.

2^o Pour ce qui concerne chaque salarié, à ne pas prendre en considération les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Chaque salarié a, bien entendu, le droit de s'affilier à un syndicat ou à un groupement professionnel de son choix.

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Les dispositions suivantes s'appliquent, en outre, à toutes les entreprises quel que soit leur effectif :

- a)** Les syndicats pourront se constituer librement dans l'entreprise ;
- b)** La protection du délégué syndical et du représentant syndical au comité d'entreprise sera assurée dans les conditions prévues par la loi ;
- c)** La collecte des cotisations est autorisée à l'intérieur des entreprises sans gêner la production ;
- d)** La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tracts syndicaux dans l'entreprise et la liberté d'affichage des communications syndicales seront assurées dans les conditions permettant une information effective des salariés, ces communications étant simultanément portées à la connaissance de la direction ;
- e)** Dans le cadre de la loi, la totalité des congés d'éducation sera rémunérée comme temps de travail pour un délégué syndical ou un remplaçant désigné par son organisation syndicale signataire de la présente convention ;
- f)** Les organisations syndicales pourront utiliser le local mis à la disposition du comité d'entreprise ;
- g)** Sous réserve de l'autorisation de l'employeur, les sections syndicales pourront se faire assister d'un représentant syndical de la profession à l'occasion de leurs réunions mensuelles.

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

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 sera payé comme temps de travail effectif.

Des autorisations d'absences pourront être accordées aux salariés en vue de leur permettre d'assister aux commissions paritaires ou aux réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé. Des autorisations d'absences pourront également être accordées aux salariés pour leur permettre d'assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales professionnelles sur présentation, au moins huit jours à l'avance, de la convocation écrite et nominative émanant de l'organisme intéressé, et pour autant que ces absences soient limitées afin de ne pas être une gêne à la bonne marche de l'entreprise.

Les absences visées à l'alinéa précédent seront considérées comme temps de présence pour la détermination de la durée des congés payés.

3^o Au cas où un salarié, ayant au moins un an d'ancienneté, sera appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale élective, il bénéficiera d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi correspondant à ses capacités, à condition que son mandat ne soit pas supérieur à cinq ans et qu'il ait prévenu son ancien employeur au moins un mois avant la fin de son mandat.

Article G. 13 Panneaux d'affichage

Conformément à la loi, des panneaux d'affichage sont mis à la disposition de chaque organisation syndicale.

Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Article G. 14 Modification dans la situation juridique de l'employeur

Conformément aux dispositions légales, 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 les salariés de l'entreprise.

Article G. 15 Salaires des jeunes

L'abattement prévu par la loi pour les salaires des jeunes est limité au cas suivant :

Jeunes de moins de dix-sept ans ayant moins de trois mois d'ancienneté et non titulaires d'un C.A.P. : 10 p. 100.

Article G. 16 Travail posté en continu

(Résultant de l'accord du 13 février 2004, étendu par arr. 25 nov. 2004, JO 11 déc. 2004⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'accord du 13 février 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

BATIMAT TP - CFTC ;

CFE-CGC.

Cet article concerne le travail posté en continu tel qu'il est défini par l'article 11 de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 relatif à l'amélioration des conditions de travail.

Il s'agit du travail en équipes successives sans interruption la nuit, le dimanche ni les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

La Rémunération Minimale Annuelle Garantie applicable au travail posté en continu sera majoré de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la Rémunération Minimale Annuelle Garantie définie à l'article 5 du présent accord.

Article G. 17 Ancienneté

Par ancienneté dans une entreprise, il faut entendre le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

Les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de ladite ordonnance ;

La durée des interruptions, imposées au titre du service national français par des périodes militaires de réserve obligatoires ou des périodes de préparation militaire, ou pour maladie, accident ou maternité, ainsi que les congés payés, les congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties, le temps passé au service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise dès son retour à la vie civile, et la moitié de la durée du congé parental d'éducation tel qu'il est défini par le Code du travail.

Lorsque le travail aura été interrompu pour un congé conventionnel d'éducation (tel qu'il résulte de l'art.G. 7), les différentes périodes effectivement passées dans l'entreprise avant et après l'interruption se cumuleront pour le calcul de l'ancienneté. Il en ira de même pour une salariée ayant rompu son contrat de travail par suite d'une maternité, si elle est réengagée par l'entreprise avant que l'enfant ait atteint l'âge de quatre ans.

Lorsque le salarié passe, à l'initiative de son employeur et sans qu'il y ait licenciement, au service d'une autre entreprise, il conserve son ancienneté.

Article G. 18 Congés payés

a Durée

Le personnel bénéficie des congés annuels prévus par la législation en vigueur sous réserve des dispositions plus favorables propres à chacune des catégories de personnel.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à quatre semaines ou vingt-quatre jours ouvrables ; le calcul est effectué à partir soit du nombre de mois de travail effectif, soit des périodes équivalentes précitées, le choix entre ces différentes modalités étant fonction de l'intérêt des salariés. En aucun cas, ces dispositions ne peuvent avoir pour conséquence de porter la durée du congé principal à une durée supérieure à celle prévue par la loi. En plus des périodes visées par le Code du travail, sont assimilées à des périodes de travail effectif les absences prévues en matière de droit syndical, le congé exceptionnel prévu à l'article G. 7 en cas de maladie grave d'un enfant et les absences pour événements personnels prévues à l'article G. 19 de la présente convention.

Les salariés titulaires de la carte d'interné politique ou de déporté politique bénéficieront d'un congé supplémentaire correspondant à deux jours ouvrables.

b Date

Les dates et modalités de congés sont fixées par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. L'ordre de départ est communiqué à chaque salarié dès que possible et au plus tard le 1^{er} avril de chaque année.

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement sont fixés par l'employeur, en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés.

c Indemnité

L'indemnité correspondant à la durée légale, ou un acompte, au gré du salarié, est versé au moment du départ.

En cas de décès du salarié, l'entreprise doit, dans le mois qui suit son décès, prendre l'initiative de verser l'indemnité de congés payés aux ayants droit du bénéficiaire.

Article G. 19 Congés exceptionnels pour événements personnels

Les salariés ont droit, à l'occasion de certains événements personnels et sur justification, à des jours de congé exceptionnel rémunérés. Ces jours de congé doivent être pris au moment des événements en cause. Ils sont décomptés en jours ouvrables.

a Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise

- décès du conjoint : six jours ;
- mariage du salarié : quatre jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un enfant du salarié ou du conjoint : trois jours ;

-
- décès d'un petit-enfant, d'un frère (ou demi-frère), d'une soeur (ou demi-soeur) du salarié ou du conjoint : deux jours ;
 - mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint : un jour ;
 - décès d'un grand-parent du salarié ou du conjoint : un jour.

b
Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise

- mariage du salarié : six jours ;
- mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint : deux jours ;
- période de présélection militaire : de un à trois jours.

Nonobstant la disposition du premier alinéa du présent article, si le mariage du salarié est célébré pendant ses congés payés, la durée de ces derniers est prolongée de la durée du congé exceptionnel.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'absence exceptionnelle sont assimilés à des jours de travail.

Article G. 20
Réduction d'activité

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager une réduction d'activité, l'employeur consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'il compte prendre en présence de cette situation conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourront présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler leurs remarques sur les mesures envisagées en vue d'assurer au maximum la stabilité de l'emploi.

Dans le cas où ces mesures s'avéreraient insuffisantes ou inapplicables, des procédures de licenciements collectifs pourront être engagées en considérant à la fois les charges de famille, l'ancienneté des services dans l'établissement et les qualités professionnelles ; le cas des femmes enceintes sera tout particulièrement pris en considération.

En cas de chômage partiel, le chômage, dans chaque service concerné, sera réparti par roulement.

Article G. 21
Licenciement individuel

Tout licenciement individuel s'effectuera dans les conditions prévues par la loi.

En tout état de cause, en cas de licenciement individuel, quel qu'en soit le motif, même pour faute grave, l'intéressé pourra, sur sa demande, être entendu par l'employeur ou son représentant. Dans ce cas, il aura la faculté de se faire accompagner par un représentant du personnel de l'entreprise ou par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le licenciement devra être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article G. 22
Service national

Les jeunes salariés employés dans l'entreprise au moment de leur départ au service national français retrouveront leur emploi à leur retour du service national.

Si leur emploi a été supprimé, l'employeur s'efforcera de leur trouver un autre emploi répondant à leurs capacités. Pour l'application du présent article, les intéressés devront, au plus tard dans le mois qui suit leur libération, faire connaître à l'employeur leur intention de reprendre leur emploi, par lettre recommandée avec accusé de réception. La reprise du travail devra avoir lieu dans le mois suivant l'envoi de cette lettre.

Le contrat de travail ne pourra être rompu du fait des obligations imposées, au titre du service national français, par la présélection militaire ou par des périodes de préparation militaire ou par des périodes militaires de réserve obligatoires.

Article G. 23 Commissions paritaires

(Art. abrogé par Accord du 5 décembre 2017)

Article G. 24 Conciliation

(Art. abrogé par Accord du 5 décembre 2017)

Article G. 25 Durée, révision et dénonciation de la convention

a Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, à compter du 1^{er} mars 1982.

b Procédure de révision et dénonciation

1 Révision

La présente convention est révisable 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.

2 Dénonciation

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir et au plus pendant une durée de un an à compter de la date de dénonciation.

Article G. 26 Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis dans l'entreprise, individuellement ou par équipe, antérieurement au 1^{er} mars 1982.

Article G. 27 Dépôt

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires à la direction départementale du travail de Paris à la diligence de l'une des parties. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes en vue de remplir les formalités requises.

CLAUSES CATÉGORIELLES

Clauses « ouvriers »

Article O. 1 Champ d'application

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les ouvriers et les ouvrières, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article O. 2 Ouvriers mensualisés

(*Modifié par avenant n° 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983*)

Indépendamment de l'application de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, les ouvriers sont mensualisés au sens de la présente convention collective à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils acquièrent une ancienneté de deux ans dans l'entreprise au sens de l'article G. 17.

Article O. 3 Engagement

(*Modifié par accord du 13 février 2004, étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004*)

Tout engagement sera accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant :

- la référence à la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques et la possibilité d'en prendre connaissance, conformément à la loi ;
- le lieu de travail ;
- l'emploi occupé ;
- le salaire et, le cas échéant, les avantages en nature ;
- la durée du travail, conformément à la législation en vigueur ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la qualification professionnelle et le niveau hiérarchique ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux ouvriers qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

Ultérieurement, toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus, à l'exception de la rémunération, fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Article O.4 Période d'essai

Mod. par Accord 8 sept. 2009, étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension

a Épreuve d'essai

L'exécution d'un essai préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cet essai sera payé au taux minimum du groupe et niveau de classification de l'ouvrier.

b Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à deux mois.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord une fois pour une durée maximale d'un mois. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément à la loi en vigueur, lorsqu'il est mis fin par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 du Code du Travail pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1º Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2^o Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

3^o Deux semaines après un mois de présence ;

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué.

Conformément à la loi en vigueur (article L. 1221-26 code du travail), lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 1221-23 du Code du Travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Toute journée commencée et interrompue du fait de l'employeur est due intégralement.

Article O. 5 Changement momentané d'emploi

Toute modification substantielle et durable du contrat de travail est considérée, si elle n'est pas acceptée par l'ouvrier, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de changement momentané d'emploi imposé par les nécessités du service, l'ouvrier conservera de plein droit son salaire, à moins que son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, l'ouvrier recevra, pendant le temps où il occupera l'emploi, une indemnité correspondant à la différence entre le salaire de cet emploi et son salaire habituel.

Article O. 6 Changement de résidence

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

La non-acceptation de déplacement par l'ouvrier est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, l'employeur devra faire en sorte que l'ouvrier puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

L'employeur remboursera les frais supportés par l'ouvrier pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail. Ces frais seront calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

En cas de licenciement ultérieur, si l'ouvrier est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités du rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

Article O. 7 Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Les déplacements seront effectués par chemin de fer en deuxième classe, sauf accord particulier de l'employeur.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif, selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit avec l'accord de l'ouvrier, sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé à l'ouvrier un congé de détente d'une durée nette de un jour par mois entier de déplacement.

Si l'ouvrier passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituel ; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. L'ouvrier est alors assuré par l'entreprise, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, pour un capital correspondant à deux ans de salaire, majoré de 30 p. 100 par personne à charge ; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

Article O. 8 **Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux ouvriers employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'ouvrier pourra être soumis à une période probatoire dans l'emploi qu'il sera appelé à occuper. La durée de cette période, convenue entre les parties, sera au maximum de un mois. Pendant cette période, l'intéressé percevra au moins le salaire minimum du poste pour lequel l'essai sera effectué.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'ouvrier sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

En cas de promotion définitive, il sera adressé à l'intéressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

Article O. 9 **Apprentissage**

a **Généralités**

Le contrat d'apprentissage sera établi et exécuté conformément aux dispositions légales.

Les signataires de la présente convention estiment que, lorsque l'apprentissage est sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.), il doit comporter une formation d'ensemble alliant une éducation générale et sommaire à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique approfondie. Cette formation peut être donnée soit en école, soit dans les entreprises.

b **Apprentissage dans l'entreprise**

Au cours de l'apprentissage organisé dans l'entreprise, le souci de la production ne doit pas faire oublier celui de la formation à donner à l'apprenti. Les apprentis peuvent effectuer des travaux utilisables, mais sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression judicieuse. L'apprenti ne peut être occupé à des travaux et services qui ne sont pas ceux de la profession. Les travaux manuels qui n'ont pas un caractère scolaire ne pourront être confiés à l'apprenti que s'ils réunissent la triple condition d'être éducatifs, progressifs et propres à assurer une formation méthodique et complète dans l'esprit de la loi.

Les employeurs s'engagent, dans le cas d'apprentissage sanctionné par un C.A.P., à ce que la formation théorique et pratique donnée à l'apprenti soit établie en conformité des règles instituées par la commission nationale consultative.

Les employeurs s'engagent à faire donner cette formation par des personnes qualifiées, tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique.

Les apprentis devront être préparés aux épreuves du C.A.P. lorsqu'elles constituent la sanction de l'apprentissage. Ils devront suivre assidûment les cours professionnels.

La surveillance médicale de l'apprenti est exercée conformément aux dispositions légales.

Les employeurs doivent obligatoirement préparer et présenter l'apprenti aux épreuves du C.A.P. lorsqu'elles constituent la sanction de l'apprentissage.

Si l'apprenti échoue au C.A.P., il pourra, en cas d'accord entre les parties, être établi un avenant au contrat d'appren-

tissage, afin de lui permettre de se présenter à la prochaine session.

Les apprentis reçoivent, dès le début de leur formation professionnelle, une indemnité dont le taux, fonction de la réglementation et des habitudes locales, est à débattre avec l'employeur. Ce taux tient compte du degré de formation de l'apprenti et des pertes de matières ou d'outillage que sa formation entraîne.

Une récompense sera allouée aux apprentis qui auront obtenu le C.A.P.

Article O. 10 **Rémunération au mois**

La rémunération des ouvriers sera établie au mois, dans les conditions indiquées ci-dessous, et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Ce système de rémunération n'exclut ni les primes de rendement ou de production, ni les salaires au rendement ou à la tâche, ni, en général, aucune modalité de calcul du salaire.

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base d'un forfait d'heures mensuel, correspondant à une durée de travail hebdomadaire de référence. Pour chaque entreprise ou établissement, cette durée de travail hebdomadaire de référence sera choisie, après consultation des représentants du personnel, aussi près que possible de la durée réelle moyenne.

Pour les durées hebdomadaires de travail affichées supérieures à la durée légale, un coefficient de majoration, tenant compte du nombre moyen des heures supplémentaires compris dans la durée de travail hebdomadaire de référence et des pourcentages de majoration correspondants, sera appliqué au salaire mensuel.

Au salaire mensuel, tel qu'il est défini ci-dessus, s'ajouteront, le cas échéant :

1^o La rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de la durée de travail hebdomadaire affichée, avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes, conformément à la réglementation en vigueur ;

2^o Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la présente convention collective.

Article O. 11 **Salaires mensuels garantis**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 30 du 21 octobre 1993, étendu par arrêté du 20 mai 1994, JO 3 juin 1994 et par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Les salaires mensuels garantis des ouvriers sont les rémunérations en dessous desquelles aucun ouvrier ne peut, compte tenu de son coefficient hiérarchique, être rémunéré pour une durée mensuelle de 169,60 heures (152 h 20 à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés) de travail effectif.

Ces salaires mensuels garantis sont fixés nationalement au niveau de la branche pour chacune des fourchettes des coefficients figurant à l'article 4 de la classification des ouvriers (annexe A.O. I). En cas de durée du travail supérieure à la durée légale, il est fait application d'un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le barème des salaires mensuels garantis des ouvriers figure en annexe A.O. II de la présente convention collective.

Pour vérifier si un ouvrier a effectivement bénéficié d'un salaire mensuel au moins égal au montant du salaire mensuel garanti résultant du tableau figurant en annexe A.O. II, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de sa rémunération, à l'exception des :

- prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte de l'article de la présente convention collective ;
- prime de fin d'année, telle qu'elle résulte de l'article O. 18 de la présente convention collective ;
- prime de vacances, telle qu'elle résulte de l'article de la présente convention collective ;
- indemnité de panier, telle qu'elle résulte de l'article O. 16 de la présente convention collective ;
- autres sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- majorations pour heures supplémentaires ;
- compensations pour réduction d'horaires calculées en application des protocoles de l'industrie des tuiles et briques du 21 juin 1968 et du 22 octobre 1970 ;
- sommes versées au titre des textes législatifs relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'intéressement des salariés, ces sommes n'ayant pas le caractère de salaire.

L'instauration des salaires mensuels garantis ne remet pas en cause les accords ou usages d'entreprises relatifs aux éléments à prendre en compte pour vérifier l'application des minima fixés nationalement au niveau de la branche.

Article O. 12 **Salaire au rendement**

(Modifié par accord du 13 février 2004, étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

Aux termes de l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail : « On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise. »

Dans le cas de travail au rendement, à la tâche ou aux pièces, le salaire horaire de chaque ouvrier ne pourra être inférieur au minimum de son groupe, majoré de 10 p. 100.

Le présent article ne fait pas obstacle à des accords ou aménagements dans le cadre de l'entreprise.

Article O. 13 **Jours fériés**

Cet article s'applique sous réserve des dispositions légales propres au 1^{er} mai.

1 **Ouvriers mensualisés au sens de l'article O. 2 ci-dessus**

La rémunération mensuelle inclut le paiement des jours fériés tombant un jour habituellement travaillé lorsque l'intéressé a travaillé la journée de travail qui précède ou celle qui suit le jour férié.

L'absence le jour qui précède ou l'absence le jour qui suit le jour férié, lorsqu'elle résulte d'un accord avec l'employeur, conserve à l'intéressé son droit à l'indemnisation du jour férié.

2 **Ouvriers non mensualisés**

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'ouvrier perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou partie d'établissement reçoit une indemnité compensatrice dont le montant est égal à ce qu'il aurait gagné s'il avait travaillé le jour considéré et ce, jusqu'à concurrence de neuf jours par an non compris le 1^{er} mai.

L'ancienneté requise est limitée à deux mois pour le 25 décembre et le 1^{er} janvier.

Aucun paiement ne sera dû aux ouvriers qui n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédent et la première journée de travail suivant ledit jour férié (sauf accord avec l'employeur).

3

Les ouvriers postés en continu qui travaillent un jour férié, chômé et payé, sont indemnisés dans les conditions fixées par la loi pour le travail effectué le 1^{er} mai.

Article O. 14 **Travail exécuté exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou la nuit**

(Remplacé par avenant n° 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés exceptionnellement pour exécuter un travail urgent donneront lieu, au choix de l'ouvrier et sous réserve des dispositions légales concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire :

- soit, en plus du paiement des heures travaillées exceptionnellement, à une majoration d'inconfort de 100 p. 100 payée au prix de l'heure normale ;
- soit, en plus du paiement des heures travaillées exceptionnellement, à un repos de même durée qui sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel ;
- soit enfin à un repos de durée double, considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, auquel cas le travail exceptionnel lui-même ne sera pas payé.

En aucun cas, les majorations ou repos ne pourront se cumuler avec les avantages légaux liés aux heures supplémentaires provoquées par le travail exceptionnel.

Il en ira de même, lorsque l'horaire habituel de travail de l'intéressé ne comporte pas de travail de nuit, pour les heures de travail effectuées entre vingt heures et six heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent.

En cas de travail exceptionnel un jour férié, ce qui précède ne fait pas obstacle au paiement de ce jour férié dans les conditions prévues à l'article O. 13.

Article O. 15 **Temps de pause pour le casse-croûte**

(Résultant de l'accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter

du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 7 h 30 consécutives bénéficiera effectivement d'un arrêt de 20 minutes rémunérées. Ce temps sera effectivement pris en dehors du poste de travail et, dans la mesure du possible, devra se situer aux environs de la moitié de la durée du poste. Ce temps de pause ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif tel que défini par l'article L. 212-4 du Code du Travail.

En cas de poste de travail d'une durée inférieure à 7 h 30 d'au moins 6 heures, les dispositions de l'article L. 220-2 du Code du Travail s'appliquent.

Article O. 16 Indemnité de panier

Il est attribué une indemnité de panier égale à 3,5 fois le minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté) aux travaux postés de nuit comportant sept heures et demie successives encadrant minuit.

Article O. 17 Prime d'ancienneté

(Résultant de l'accord du 13 février 2004, étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

- a) Les ouvriers bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixée à l'avenant n° 1 du présent accord (voir avenir n° 1 du 13 février 2004, non étendu).
- b) Il existe en outre, dans certains cas, une prime annuelle d'ancienneté qui ne se cumule pas avec la précédente et qui est versée lorsque, pour cause d'absence prolongée pour maladie ou accident du travail, l'ouvrier n'a pas perçu la prime.

Son montant est le suivant :

- Après 5 ans de présence : 27,4 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel)
- Après 10 ans de présence : 40,85 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel)
- Après 15 ans de présence : 54,50 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel)

Article O. 18 Prime de fin d'année

(Résultant de l'accord du 13 février 2004, étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

Une prime de fin d'année sera versée aux salariés présents dans l'entreprise au moment de sa distribution en fin d'année dans les conditions suivantes :

La prime de fin d'année sera égale, pour une année complète de travail effectif à temps plein, à 6,5 % en 2004, à 7 % en 2005 et à 7,5 % à compter de 2006 de la rémunération minimale annuelle garantie, correspondant à la classification conventionnelle du salarié.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à du travail effectif :

- Les périodes de prise des congés payés,
- La période légale du congé maternité,
- Les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année),

Lors du départ à la retraite ou de la mise à la retraite, ou d'un licenciement économique individuel ou collectif, la prime de fin d'année sera exceptionnellement payée au moment du départ du salarié un calcul prorata temporis.

Les salariés engagés en cours d'année, ainsi que les salariés travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée selon les mêmes modalités que celles applicables pour les salariés à temps plein, mais au prorata de leur temps de présence effective dans l'entreprise.

Chaque jour ou poste de travail complet d'absence au cours de la période de 12 mois précédant le mois de calcul de la prime de fin d'année, entraînera un abattement égal à 1/225^{ème} du montant du minimum du groupe et du niveau auquel appartient le salarié, selon la pondération suivante :

- Pour les salariés, qui au cours de la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois ou plus de deux fois, si le total de ces deux absences ne dépasse pas six jours, l'abattement ne sera appliqué qu'à partir du 7^{ème} jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé, et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence.
- Les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement.

— Pour les salariés totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, celle-ci ne pourra pas être inférieure à 2 % de la rémunération annuelle minimum garantie correspondant au groupe et au niveau de leurs classifications.

Article O. 19 Congés payés

(Modifié et abrogé en ce qui concerne les congés supplémentaires d'ancienneté par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, 17 avril 1999, et applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

La durée des congés payés est fixée par la loi.

Les ouvriers totalisant au moins vingt ans d'ancienneté bénéficieront d'un congé supplémentaire correspondant à deux jours ouvrables, cette durée étant portée à trois jours après vingt-cinq ans d'ancienneté et à quatre jours après trente ans d'ancienneté.

Les jours correspondant à ces suppléments seront effectivement pris et ne pourront, sauf accord, être accolés aux congés légaux. Ils ne seront pas pris en compte pour l'application de la législation sur le fractionnement des congés (voir également l'accord du 15 décembre 1998 Titre 7 art. 7.1).

Lorsqu'une période de congé complète ou fractionnée comporte un ou plusieurs jours fériés légaux habituellement chômés tombant un jour ouvrable, la durée de l'absence pour congé est prolongée d'autant.

Si de nouveaux avantages légaux sont institués, ils ne seront pris en considération que pour la partie excédant les dispositions de la présente convention.

Sous réserve d'être mensualisés au sens de l'article 2 ci-dessus, les ouvriers postés en continu bénéficieront d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire qui pourra ne pas être accolé aux congés légaux.

Alinéa précédent modifié comme suit par accord du 15 décembre 1998 applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés :

Sous réserve d'être mensualisés au sens de l'article O.2 ci-dessus les ouvriers postés continu bénéficieront d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire qui pourra ne pas être accolé aux congés légaux. En sus de ce jour de congés, tous les ouvriers postés en continu âgés de 55 ans et plus bénéficieront d'une journée de repos supplémentaire obéissant aux mêmes règles qu'énoncées précédemment.

En cas de fermeture totale de l'établissement ou lorsque l'employeur l'estimera absolument nécessaire, le personnel d'entretien pourra être employé en tout ou partie durant la période d'arrêt.

Les ouvriers saisonniers prendront l'intégralité de leur congé à l'issue de leur contrat.

En cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité afférente au congé sera calculée sur les bases légales.

Article O.20 Prime de vacances

(Résultant de l'accord du 13 février 2004, étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances sera versée avant le départ en congés pour faciliter l'utilisation des congés payés.

La prime de vacances sera égale à 25 % de l'indemnité de congés payés perçue par le salarié.

La prime de vacances sera versée aux salariés ayant au moins 700 heures de présence continue au cours de la période annuelle de référence de calcul des droits à congés payés.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à des périodes de présence :

- Les périodes de prise des congés payés,
- La période légale du congé maternité,
- Les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année).

La prime de vacances n'est effectivement due que s'il y a prise effective du congé principal et non dans le cas du versement d'une indemnité compensatrice.

Cependant en cas de décès du salarié la prime de vacances sera versée à ses héritiers ou ayants droit.

Article O. 21 Indemnisation Maladie - Accident

Mod. par Accord 8 sept. 2009, étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu et donnant lieu à perception des indemnités journalières de Sécurité sociale, à condition :

-
- de justifier d'une ancienneté d'une année au sein de l'entreprise et au sens de l'article G17
 - de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution ;
 - d'adresser à l'employeur - sauf cas de force majeure - dans un délai de 3 jours calendaires un avis d'arrêt de travail ;
 - d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté Économique Européenne,

les ouvriers recevront à partir du 6^{ème} jour d'absence suivant le point de départ de l'incapacité de travail, pendant une période de 42 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant la période de 45 jours calendaires suivants, ils recevront 50 % de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de Sécurité Sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, sous les réserves et dans les conditions énumérées ci-dessus, les ouvriers recevront à partir du 1^{er} jour d'absence, pendant une période de 60 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler et, pendant la période de 60 jours calendaires suivants, 50 % de ladite rémunération.

Au cours de toute période de 12 mois consécutifs et quels que soient le nombre des absences et la durée de chacune d'elles, la durée totale de maintien du salaire à plein tarif ne peut excéder la durée résultant des dispositions ci-dessus.

Lorsque, dans l'une période de 12 mois consécutifs, surviennent, à la fois des jours d'absence pour maladie et des jours d'absence pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, les durées maximales d'indemnisation correspondant à ces deux types d'absences ne s'ajoutent pas.

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les ouvriers de dispositions moins favorables que celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué de travailler, sous déduction, sauf pour ce qui concerne les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, de la rémunération correspondant au délai de carence de 3 jours.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un ouvrier qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article O. 22 Régime de prévoyance

Un régime de prévoyance doit être appliqué à tous les ouvriers.

Il sera alimenté par une cotisation paritaire dont 60 p. 100 seront à la charge de l'entreprise et 40 p. 100 à celle de l'ouvrier. Ce régime devra garantir le décès, l'incapacité permanente et totale et les frais d'obsèques.

Article O. 23 Absences pour maladie ou accident

a Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en c.

Tout ouvrier victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle dans les deux cas suivants :

- en cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident ou à la maladie ;

— en cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

b

Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences justifiées au plus tard - sauf cas de force majeure - dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture de contrat de travail, dans la limite d'un délai de dix-huit mois, aussi longtemps que la sécurité sociale accordera le bénéfice des indemnités journalières ou des prestations en nature à l'intéressé qui devra pouvoir justifier à tout moment de leur attribution.

Ce délai de dix-huit mois est prolongé de trois mois pour un ouvrier ayant de dix à vingt ans d'ancienneté et de six mois pour une ancienneté de vingt ans ou plus.

Au-delà des délais prévus ci-dessus, l'employeur pourra constater la rupture du contrat de travail du fait de la prolongation de l'absence. Il devra toutefois respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

Toutefois, le contrat se trouvera rompu avant l'expiration de ces délais, lorsque l'ouvrier aura épousé ses droits aux indemnités conventionnelles de maladie correspondant au maintien du plein salaire, si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G. 21.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, l'ouvrier percevra une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié et exonéré du préavis par l'employeur. Il percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement. Il bénéficiera pendant une durée de douze mois d'un droit de priorité de réengagement. Cette disposition ne pourra, toutefois, faire échec aux dispositions légales concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

c

Ouvriers âgés d'au moins cinquante-sept ans et ayant une ancienneté d'au moins neuf ans

Les ouvriers absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins cinquante-sept ans et d'avoir une ancienneté d'au moins neuf ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la sécurité sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

Au cours de l'absence pour maladie non professionnelle ou accident de trajet, la résiliation du contrat pourra intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie non professionnelle ou de l'accident de trajet.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au paragraphe *a* du présent article.

**Article O. 24
Inaptitude - Reclassement**

(Modifié par avenant n° 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983 et par accord du 13 février 2004, étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

a

Ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Conformément à la loi, si un ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

L'ouvrier ainsi reclassé, s'il perçoit une rente d'incapacité permanente partielle, se verra garantir, jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé du groupe à laquelle il appartenait avant son accident ou le début de sa maladie.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier l'ouvrier concerné en respectant la procédure prévue à l'article G. 21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (art.O. 26a), une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article O. 25, sur la

base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

Conformément à la loi, ces deux indemnités ne sont pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

b
Autres cas

En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail, non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et affectant un ouvrier âgé d'au moins cinquante ans ayant travaillé en poste pendant au moins dix ans, l'intéressé est affecté à un emploi disponible compatible avec son état de santé.

L'ouvrier ainsi reclassé se verra garantir jusqu'à l'expiration de son contrat de travail le salaire minimum actualisé de la catégorie (*Accord du 13 février 2004 non étendu : les mots «de la catégorie» sont remplacés par les mots «du groupe»*) à laquelle il appartenait avant la constatation de son incapacité.

Article O. 25
Rupture du contrat de travail

a
Démission

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

La durée du préavis réciproque sera, sauf cas de force majeure, de :

- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou inférieure à un mois : trois jours ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre un mois et deux ans : une semaine ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à deux ans : deux semaines.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pendant la durée du préavis. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier démissionnaire sera autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour rechercher un emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures ne seront pas rémunérées. Elles seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'ouvrier pourra, après accord de l'employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

b
Licenciement

La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, de :

- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou inférieure à un mois : trois jours ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre un mois et six mois : une semaine ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre six mois et deux ans : un mois ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à deux ans : deux mois.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la période de préavis. Toutefois, l'ouvrier qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du préavis pourra, après en avoir apporté la preuve à son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier licencié est autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures, indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé et prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires, seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'ouvrier. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'ouvrier pourra, sous condition d'en avoir averti son employeur deux jours de travail à l'avance, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de délai de préavis.

Article O. 26

Indemnité de licenciement

Mod. par Accord 8 sept. 2009, étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension

a

Indemnité spéciale de licenciement

(Accident du travail - Maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'art. O 24 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'ouvrier, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b

Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus sous a), il sera alloué à l'ouvrier licencié *avant l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable (Termes exclus de l'extension par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill.)*, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- 1 an : montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 % si l'intéressé a plus de 50 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans
- 5 ans : 1 mois de salaire
- 10 ans : 2 mois de salaire
- 15 ans : 4 mois de salaire
- 20 ans : 6 mois de salaire
- 25 ans : 8 mois de salaire
- 30 ans : 9 mois de salaire
- 35 ans : 10 mois et demi de salaire
- (Al. exclu de l'extension par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill.) Au-delà de 35 ans : indemnité légale de licenciement

Au sein de chaque tranche d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée prorata temporis (exemple de calcul pour 17 années d'ancienneté : 4 mois + ((6 mois – 4 mois) × 2/5) = 4,8 mois.

(Al. exclu de l'extension par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill.) Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement versée entre 1 an et 5 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de 5 ans/d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc....)

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements mensuels échelonnés sur une période de 3 mois au maximum, le 1^{er} versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions du présent article ne peuvent conduire à verser aux ouvriers une indemnité de licenciement inférieure à celle prévue par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Article O. 27

Départ et mise à la retraite

Mod. par Accord 8 sept. 2009, étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension

Article O. 27 A

Départ à la retraite de l'ouvrier

a

Conditions et Préavis en cas de départ à la retraite de l'Ouvrier

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour

les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21 août 2003 à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière), l'Ouvrier peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, l'Ouvrier doit en informer son Employeur en respectant un délai de préavis de trois mois.

b
Indemnité de départ à la retraite (IDR)

L'Ouvrier qui part à la retraite reçoit une Indemnité de Départ à la Retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la Branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
- à partir de 10 ans : 2 mois de salaire
- à partir de 15 ans : 2,5 mois de salaire
- à partir de 20 ans : majoration de l>IDR : voir les dispositions du paragraphe O 27 A c

L>IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc)

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c
À partir de 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche : Majoration de l>IDR

Conformément à l'article 3 de l'Avenant n° 1 du 13 février 2004 à l'Accord du 13 février 2004, avenant relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques (CCNTB) du 17 février 1982, l'indemnité de départ à la retraite des Ouvriers est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche.

Cette majoration est de :

0,8 mois en 2007

1 mois à compter de 2008

L>IDR majorée s'établit donc comme suit :

À compter de 2008 et pour les années suivantes

Ancienneté	Ouvriers
20 ans	3,5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5,5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6,5 mois de salaire

Article O 27 B
Mise à la retraite de l'ouvrier

a

Conditions et Préavis en cas de mise à la retraite d'office de l'Ouvrier par l'employeur à partir de 70 ans

Trois mois avant que l'Ouvrier atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi de financement de la sécurité sociale 2009 n° 2008-1330 du 17 décembre 2008), l'Employeur doit

l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

En cas de modification de l'âge de la légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans⁽¹⁾

(1) rappel : possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur avant 65 ans conformément à l'accord de branche du 20 décembre 2004 sous réserve du respect de certaines conditions. À noter que conformément aux termes de l'article L. 1237-5-1 du Code du Travail cette disposition conventionnelle n'est valable que jusqu'au 31 décembre 2009.

L'Ouvrier ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'Employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 l'article L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du Code du Travail) reçoit une Indemnité de Mise à la Retraite (IMR) calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuses pour le salaire, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc)

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

Clauses « E.T.A.M. »

Article E. 1 Champ d'application

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, d'autre part, ci-après désignés par les « E.T.A.M. », des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article E. 2 Engagement

(Modifié par accord du 13 février 2004, étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

Tout engagement sera accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant :

- la référence à la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques et la possibilité d'en prendre connaissance conformément à la loi ;
- le lieu de travail ;
- l'emploi occupé ;
- le salaire et, le cas échéant, les avantages en nature ;
- la durée du travail, conformément à la législation en vigueur ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la qualification professionnelle et le niveau hiérarchique ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux E.T.A.M. qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

Ultérieurement, toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus, à l'exception de la rémunération, fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Article E. 3 Période d'essai

Mod. par Accord 8 sept. 2009, étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension
La durée de la période d'essai est fixée à deux mois pour les employés et trois mois pour les agents de maîtrise

et techniciens.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord une fois pour une durée maximale d'un mois pour les Employés et de deux mois pour les Agents de Maîtrise et Techniciens. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 1221-23 du Code du Travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant le premier mois de la période d'essai, et dans l'hypothèse où l'une des parties au contrat décide de mettre fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le délai de prévenance réciproque est de sept jours calendaires.

Après un mois et jusqu'à trois mois, le délai réciproque de prévenance est de quinze jours. Passé trois mois, le délai de prévenance réciproque est de un mois.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué.

Article E. 4 **Changement momentané d'emploi**

Toute modification substantielle et durable du contrat de travail est considérée, si elle n'est pas acceptée par l'E.T.A.M., comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de changement momentané d'emploi imposé par les nécessités du service, l'E.T.A.M. conservera de plein droit son salaire, à moins que son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, l'E.T.A.M. recevra, pendant le temps où il occupera l'emploi, une indemnité correspondant à la différence entre le salaire de cet emploi et son salaire habituel.

Article E. 5 **Changement de résidence**

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

La non-acceptation de déplacement par l'E.T.A.M. est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, l'employeur devra faire en sorte que l'E.T.A.M. puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

L'employeur remboursera les frais supportés par l'E.T.A.M. pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail.

Ces frais seront calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

En cas de licenciement ultérieur, si l'E.T.A.M. est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour de l'E.T.A.M. seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités de rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

Article E. 6 **Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise**

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Les déplacements seront effectués par chemin de fer en 2^e classe, sauf accord particulier de l'employeur.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit avec l'accord de l'E.T.A.M. sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé à l'E.T.A.M. un congé de détente d'une durée nette de un jour par mois entier de déplacement.

Si l'E.T.A.M. passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par

l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail, pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituel ; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. L'E.T.A.M. est alors assuré par l'entreprise, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, pour un capital correspondant à deux ans de salaire, majoré de 30 p. 100 par personne à charge ; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

Article E. 7 **Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'E.T.A.M. pourra être soumis à une période probatoire dans l'emploi qu'il sera appelé à occuper ; la durée de cette période convenue entre les parties sera au maximum de trois mois. Pendant cette période, l'intéressé percevra au moins le salaire minimum du poste pour lequel l'essai sera effectué.

Dans le cas où cet essai ne s'avérera pas satisfaisant, l'intéressé sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

En cas de promotion définitive, il sera adressé à l'intéressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

Article E. 8 **Salaires mensuels garantis**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 30 du 21 octobre 1993, étendu par arrêté du 20 mai 1994, JO 3 juin 1994)

Les salaires mensuels garantis des E.T.A.M. sont fixés nationalement au niveau de la branche pour chacune des fourchettes des coefficients figurant à l'article 4 de la classification des E.T.A.M. (annexe A.E. I). En cas de durée du travail supérieure à la durée légale, il est fait application d'un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le barème des salaires mensuels garantis des E.T.A.M. figure en annexe A.E. II de la présente convention collective.

Pour vérifier si un E.T.A.M. a effectivement bénéficié d'un salaire mensuel garanti dont le total est au moins égal au montant du salaire mensuel garanti résultant du tableau figurant en annexe A.E. II, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de sa rémunération, à l'exception des :

- prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte de l'article de la présente convention collective ;
- prime de fin d'année, telle qu'elle résulte de l'article de la présente convention collective ;
- primes de vacances, telle qu'elle résulte de l'article de la présente convention collective ;
- autres sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- majorations pour heures supplémentaires ;
- compensations pour réduction d'horaires calculées en application des protocoles de l'industrie des tuiles et briques du 21 juin 1968 et du 22 octobre 1970 ;
- sommes versées au titre des textes législatifs relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'intéressement des salariés, ces sommes n'ayant pas le caractère de salaire.

L'instauration des salaires mensuels garantis ne remet pas en cause les accords ou usages d'entreprises relatifs aux éléments à prendre en compte pour vérifier l'application des minima fixés nationalement au niveau de la branche.

Article E. 9

Travail exécuté exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou la nuit

(Remplacé par avenant n° 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés exceptionnellement pour exécuter un travail urgent donneront lieu, au choix de l'E.T.A.M., et sous réserve des dispositions légales concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire :

- soit, en plus du paiement des heures travaillées exceptionnellement, à une majoration d'incompatibilité de 100 p. 100 payée au prix de l'heure normale ;
- soit, en plus du paiement des heures travaillées exceptionnellement, à un repos de même durée qui sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel ;
- soit enfin à un repos de durée double, considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, auquel cas le travail exceptionnel lui-même ne sera pas payé.

En aucun cas, les majorations ou repos ne pourront se cumuler avec les avantages légaux liés aux heures supplémentaires provoquées par le travail exceptionnel.

Il en ira de même lorsque l'horaire habituel de travail de l'intéressé ne comporte pas de travail de nuit, pour les heures de travail effectuées entre 20 heures et 6 heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent.

Article E.10

Prime d'ancienneté

(Résultant de l'accord du 13 février 2004, étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

Les ETAM bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à l'avenant n° 1 du présent accord (*voir avenant n° 1 du 13 février 2004, non étendu*).

Article E.11

Prime de fin d'année

(Résultant de l'accord du 13 février 2004, étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

Une prime de fin d'année sera versée aux salariés présents dans l'entreprise au moment de sa distribution en fin d'année dans les conditions suivantes :

La prime de fin d'année sera égale, pour une année complète de travail effectif à temps plein, à 6,5 % en 2004, à 7 % en 2005 et à 7,5 % à compter de 2006 de la rémunération minimale annuelle garantie, correspondant à la classification conventionnelle du salarié.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à du travail effectif :

- Les périodes de prise des congés payés,
- La période légale du congé maternité,
- Les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année),

Lors du départ à la retraite ou de la mise à la retraite, ou d'un licenciement économique individuel ou collectif, la prime de fin d'année sera exceptionnellement payée au moment du départ du salarié selon un calcul prorata temporis.

Les salariés engagés en cours d'année, ainsi que les salariés travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée selon les mêmes modalités que celles applicables pour les salariés à temps plein, mais au prorata de leur temps de présence effective dans l'entreprise.

Chaque jour ou poste de travail complet d'absence au cours de la période de 12 mois précédant le mois de calcul de la prime de fin d'année, entraînera un abattement égal à 1/225^{ème} du montant du minimum du groupe et du niveau auquel appartient le salarié, selon la pondération suivante :

- Pour les salariés, qui au cours de la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois ou plus de deux fois, si le total de ces deux absences ne dépasse pas six jours, l'abattement ne sera appliqué qu'à partir du 7^{ème} jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé, et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence.
- Les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement.
- Pour les salariés totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, celle-ci ne pourra pas être inférieure à 2 % de la rémunération annuelle minimum garantie correspondant au groupe et au niveau de leurs classifications.

Article E.12 **Prime de vacances**

(Résultant de l'accord du 13 février 2004, étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances sera versée avant le départ en congés pour faciliter l'utilisation des congés payés.

La prime de vacances sera égale à 25 % de l'indemnité de congés payés perçue par le salarié.

La prime de vacances sera versée aux salariés ayant au moins 700 heures de présence continue au cours de la période annuelle de référence de calcul des droits à congés payés.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à des périodes de présence :

- Les périodes de prise des congés payés,
- La période légale du congé maternité,
- Les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année).

La prime de vacances n'est effectivement due que s'il y a prise effective du congé principal et non dans le cas du versement d'une indemnité compensatrice.

Cependant en cas de décès du salarié la prime de vacances sera versée à ses héritiers ou ayants droit.

Article E. 13 **Périodes militaires de réserve obligatoires**

Pendant les périodes militaires de réserve au titre du service national français obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être justifiée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'E.T.A.M. appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Article E. 14 **Indemnisation maladie ou accident**

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et donnant lieu à perception des indemnités journalières de sécurité sociale, à condition :

- d'avoir une ancienneté d'au moins douze mois ;
- de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution ;
- d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de trois jours calendaires un avis d'arrêt de travail ;
- d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté économique européenne,

les E.T.A.M. recevront, pendant une période de quarante-cinq jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant la période de quarante-cinq jours calendaires suivants, ils recevront 75 p. 100 de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

Les deux périodes de quarante-cinq jours sont portées à soixante jours calendaires en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, sous les réserves et dans les conditions énumérées ci-dessus.

Dans tous les cas prévus au présent article, la durée de l'indemnisation s'entend par période de douze mois consécutifs. Il en résulte que, si une absence se prolonge au-delà d'une période de douze mois consécutifs, il n'est pas ouvert un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

Lorsque, dans une période de douze mois consécutifs, surviennent à la fois des jours d'absence pour maladie et des jours d'absence pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, les durées maximales d'indemnisation correspondant à ces deux types d'absences ne s'ajoutent pas.

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les E.T.A.M. de dispositions moins favorables que celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence des intéressés dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que ces absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un E.T.A.M. qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article E. 15 **Régime de prévoyance et de retraite**

Les E.T.A.M. seront affiliés à un régime complémentaire de prévoyance et de retraite comportant des avantages au moins égaux à ceux dont bénéficient les ouvriers de l'établissement.

Article E. 16 **Absences pour maladie ou accident**

a

Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en c.

Tout E.T.A.M. victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle, dans les deux cas suivants :

- en cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident du travail ou à la maladie ;
- en cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

b

Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences justifiées au plus tard, sauf cas de force majeure, dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, le contrat se trouvera rompu lorsque l'E.T.A.M. aura épuisé ses droits aux indemnités conventionnelles de maladie correspondant au maintien du plein salaire si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement et s'il ne peut être remplacé temporairement. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G. 21.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, l'E.T.A.M. percevra une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié et exonéré du préavis par l'employeur. Il percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement. Il bénéficiera, pendant une durée de douze mois, d'un droit de priorité de réengagement. Cette disposition ne pourra, toutefois, faire échec aux dispositions légales concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

c

E.T.A.M. âgés d'au moins cinquante-sept ans et ayant une ancienneté d'au moins neuf ans

Les E.T.A.M. absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins cinquante-sept ans et d'avoir une ancienneté d'au moins neuf ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la sécurité sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

Au cours de l'absence pour maladie non professionnelle ou accident de trajet, la résiliation du contrat pourra intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie non professionnelle ou de l'accident de trajet.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au paragraphe a du présent article.

Article E. 17

Inaptitude - Reclassement

a

E.T.A.M. victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Conformément à la loi, si un E.T.A.M. victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

L'E.T.A.M. ainsi reclassé, s'il perçoit une rente d'incapacité permanente partielle, se verra garantir, jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant son accident ou le début de sa maladie.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir, soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier l'E.T.A.M. concerné en respectant la procédure prévue à l'article G. 21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (*voir art. E. 19a*), une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article E. 18, sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

Ces deux indemnités ne sont toutefois pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

b

Autres cas

En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail, non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et affectant un E.T.A.M. âgé d'au moins cinquante ans et ayant travaillé en poste pendant au moins dix ans, soit comme E.T.A.M. soit comme ouvrier, l'intéressé est affecté à un emploi disponible compatible avec son état de santé.

L'E.T.A.M. ainsi reclassé se verra garantir, jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant la constatation de son incapacité.

Article E. 18

Rupture du contrat de travail

a

Démission

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

La durée du préavis réciproque sera de un mois sauf cas de force majeure.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, l'E.T.A.M. démissionnaire sera autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour rechercher un emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures ne seront pas rémunérées. Elles seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'E.T.A.M. pourra, après accord de l'employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

b

Licenciement

La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, de :

- E.T.A.M. ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à deux ans : un mois ;
- E.T.A.M. ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre deux ans et quinze ans : deux mois ;
- E.T.A.M. ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à quinze ans : trois mois.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la

rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la période de préavis. Toutefois, l'E.T.A.M. qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, après en avoir apporté la preuve à son employeur, pourra quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, l'E.T.A.M. licencié sera autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures, indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé et prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires, seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'E.T.A.M. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'E.T.A.M. pourra, sous condition d'en avoir averti son employeur deux jours de travail à l'avance, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

Article E.19 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Accord 8 sept. 2009, étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension

a

Indemnité spéciale de licenciement (Accident du travail - Maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'Etam victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'art. E 17 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'Etam, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b

Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus sous a), il sera alloué à l'Etam licencié *avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable (Termes exclus de l'extension par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill.)*, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- 1 an : montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 % si l'intéressé a plus de 50 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans
- 5 ans : 1 mois de salaire
- 10 ans : 2 mois de salaire
- 15 ans : 4 mois de salaire
- 20 ans : 6 mois de salaire
- 25 ans : 8 mois de salaire
- 30 ans : 9 mois de salaire
- 35 ans : 10 mois et demi de salaire

(Al. exclu de l'extension par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill.) Au-delà de 35 ans : indemnité légale de licenciement

Au sein de chaque tranche d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée prorata temporis (exemple de calcul pour 17 années d'ancienneté : 4 mois + ((6 mois – 4 mois) × 2/5) = 4,8 mois).

(Al. exclu de l'extension par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill.) Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement versée entre 1 an et 5 ans d'ancienneté est calculée conformément à la Loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de 5 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

L'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 2 mois au maximum, le 1^{er} versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions du présent article ne peuvent conduire à verser aux Etam une indemnité de licenciement inférieure

à cette prévue par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Article E.20
Départ à la retraite et mise à la retraite de l'Etam

Mod. par Accord 8 sept. 2009, étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension

Article E 20 A
Départ à la retraite de l'Etam

a
Conditions et Préavis en cas de départ à la retraite de l'Etam

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21 août 2003 à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière), l'Etam peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, l'Etam doit en informer son Employeur en respectant un délai de préavis de trois mois.

b
Indemnité de départ à la retraite (IDR)

L'Etam qui part à la retraite reçoit une Indemnité de Départ à la Retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la Branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
- à partir de 10 ans : 2 mois de salaire
- à partir de 15 ans : 2,5 mois de salaire
- à partir de 20 ans : majoration de l>IDR : voir les dispositions du paragraphe E 20 A c

L>IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

L>IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.)

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c
À partir de 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche : Majoration de l>IDR

Conformément à l'article 3 de l'Avenant n° 1 du 13 février 2004 à l'Accord du 13 février 2004, avenant relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques (CCNTB) du 17 février 1982, l'indemnité de départ à la retraite des Etam est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche.

Cette majoration est de :

0,8 mois en 2007

1 mois à compter de 2008

L>IDR majorée s'établit donc comme suit :

À compter de 2008 et pour les années suivantes

Ancienneté	Etam
20 ans	3,5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5,5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6,5 mois de salaire

Article E 20 B Mise à la retraite de l'Etam

a

Conditions et Préavis en cas de mise à la retraite d'office de l'Etam par l'employeur à partir de 70 ans

Trois mois avant que l'Etam atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi du financement de la sécurité sociale 2009 n° 2008-1330 du 17 décembre 2008), l'Employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b

Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans⁽¹⁾

(1) rappel : possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur avant 65 ans conformément à l'accord de branche du 20 décembre 2004 sous réserve du respect de certaines conditions. À noter que conformément aux termes de l'article L. 1237-5-1 du Code du Travail, cette disposition conventionnelle n'est valable que jusqu'au 31 décembre 2009

L'Etam ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'Employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (article L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du Code du Travail) reçoit une Indemnité de Mise à la Retraite (IMR), calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.)

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

Clauses « cadres »

Article C.A. 1 Champ d'application

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les ingénieurs et cadres ci-après désignés sous le vocable unique de cadres, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article C.A. 2 Engagement

Tout engagement est accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant :

- la référence à la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et des briques et la possibilité d'en prendre connaissance, conformément à la loi ;
- la fonction et les lieux où elle s'exerce ;

-
- les conditions de la période d'essai ;
 - la position repère et l'échelon dans lequel le cadre est classé ainsi que le coefficient hiérarchique correspondant ;
 - la durée du travail, conformément à la législation en vigueur ;
 - la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
 - éventuellement la clause de non-concurrence ;
 - les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux cadres qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

Ultérieurement, toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus, à l'exception de la rémunération, fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Les employeurs feront connaître aux organismes intéressés, et notamment à l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.), les places vacantes dans leur entreprise. Ils pourront toujours recourir à l'engagement direct sous réserve des dispositions légales.

Article C.A. 3 Période d'essai

Mod. par Accord 8 sept. 2009, étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension
La durée de la période d'essai est de quatre mois.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelable une fois d'un commun accord pour une durée maximale de trois mois. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 1221-23 du Code du Travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant le premier mois de la période d'essai, et dans l'hypothèse où l'une des parties au contrat décide de mettre fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le délai de prévenance réciproque est de sept jours calendaires.

Après un mois et jusqu'à trois mois, le délai réciproque de prévenance est de quinze jours.

Passé trois mois, le délai de prévenance réciproque est de un mois.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué.

Pendant la période du délai de prévenance, que la rupture soit imputable à l'employeur ou au cadre, ce dernier dispose d'un crédit de 24 heures rémunérées pour recherche d'emploi.

Lorsque la rupture a été décidée par l'employeur, le cadre doit seulement avertir celui-ci de ses absences pour recherche d'emploi, 2 jours de travail à l'avance. Par contre, si la rupture a eu lieu à l'initiative du cadre, celui-ci utilisera le crédit d'heures pour recherche d'emploi avec l'accord de son employeur.

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

Après 45 jours calendaires de période d'essai, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai de prévenance sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Article C.A. 4 Modifications du contrat de travail

Cet article ne s'applique pas dans les cas prévus par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (art. 17 et 18).

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et à confier à un cadre une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de ses appointements, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle est considérée comme étant le fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'une acceptation et si la modification entraîne diminution de rémunération, la rémunération ancienne est néanmoins maintenue pendant six mois à dater de la notification.

En cas de licenciement ultérieur, ou de départ à la retraite intervenant dans un délai de deux ans, le montant de l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite est calculé sur un traitement au moins égal à celui sur lequel il aurait été calculé si la rupture du contrat de travail était intervenue au moment de la modification.

Article C.A. 5 **Changement de résidence**

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

La non-acceptation de déplacement par le cadre est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, l'employeur devra faire en sorte que le cadre puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

L'employeur remboursera les frais supportés par le cadre pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail.

Ces frais seront remboursés sur justification des frais réels convenus au préalable.

En cas de licenciement ultérieur, et si le cadre est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités du rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

Article C.A. 6 **Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise**

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

Les déplacements en chemin de fer seront effectués de jour en première classe et de nuit si possible en couchette ou en wagon-lit.

Les déplacements comportant l'utilisation de l'avion sont effectués en classe touriste.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit avec l'accord du cadre sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé au cadre un congé de détente d'une durée nette de 1 jour par mois entier de déplacement.

Si le cadre passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

En outre, les frais d'un voyage aller et retour supplémentaire par mois sont remboursés au cadre, ce voyage étant effectué à l'occasion de jours non travaillés.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. Le cadre est alors assuré par l'entreprise en cas de décès ou d'invalidité permanente totale pour un capi-

tal correspondant à deux ans de salaire majoré de 30 p. 100 par personne à charge ; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

Article C.A. 7 Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion d'un salarié à une situation de cadre, il lui sera adressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

Article C.A. 8 Salaires minima

Les salaires mensuels minima des cadres sont fixés nationalement pour chacun des coefficients hiérarchiques affectés aux catégories définies dans l'annexe A.C.A. I Classification cadres. En cas de durée du travail supérieure à la durée légale, il est fait application d'un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le barème des salaires mensuels minima figure ci-après en annexe A.C.A. II.

Pour vérifier si un cadre a effectivement bénéficié d'une rémunération dont le total est au moins égal au montant du salaire minimum résultant du barème figurant en annexe, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de sa rémunération, quelle qu'en soit la nature, à l'exception des :

- prime de fin d'année et prime de vacances pour les montants respectifs résultant de l'application de la présente convention collective ;
- sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- compensations pour réduction d'horaire calculées en application des protocoles de l'industrie des tuiles et briques des 21 juin 1968 et 22 octobre 1970 ;
- participations découlant des ordonnances des 7 janvier 1959 et 17 août 1967 sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire.

Conformément aux dispositions de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, le personnel cadre doit bénéficier - éventuellement selon des modalités appropriées - des mesures prises en application d'une politique de réduction progressive de la durée du travail.

Article C.A. 9 Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année sera attribuée aux cadres faisant partie du personnel de l'entreprise à la date de sa distribution ; elle sera égale au salaire mensuel minimum de la catégorie.

Les cadres embauchés en cours d'année, ainsi que ceux appelés en cours d'année au service national, percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata du temps durant lequel ils auront fait partie du personnel. Les cadres travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata.

Les cadres qui percevraient déjà une prime de fin d'année égale ou supérieure à celle qui vient d'être définie ne pourront prétendre au bénéfice des dispositions du présent article, même si son versement s'est effectué par mensualités au cours de l'année de référence et sous réserve qu'elle figure sous cette dénomination (ou une dénomination équivalente) sur leur bulletin de paye.

Les périodes de chômage partiel ne peuvent donner lieu à une réduction du montant de la prime de fin d'année.

Article C.A. 10 Congés payés, prime de vacances

(Abrogé en ce qui concerne les congés supplémentaires d'ancienneté par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Pour tout ce qui concerne les congés payés et la prime de vacances, les cadres bénéficient de conditions qui ne sont pas inférieures à celles dont bénéficie le personnel E.T.A.M. de l'établissement. Ils bénéficient en outre des dispositions spécifiques suivantes :

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes de maladie ayant donné lieu au versement des indemnités complémentaires prévues à l'article C.A. 12 ;

La prime de vacances peut, en accord avec l'employeur, être remplacée par six jours ouvrables de congés payés

supplémentaires ;

Les cadres totalisant au moins dix ans d'ancienneté bénéficient d'un supplément de congé payé égal à un jour ouvrable, porté à deux jours après quinze ans, à trois jours après vingt ans et à quatre jours après trente ans d'ancienneté. Ce congé supplémentaire, sauf accord, n'est pas accolé aux congés légaux. Il n'est pas pris en compte pour l'application de la législation sur le fractionnement des congés. Il est effectivement pris (*voir également accord du 15 décembre 1998 Titre 7 art. 7.1*).

Si de nouveaux avantages légaux concernant les congés payés venaient à être institués, ils ne seraient pris en considération que pour la partie excédant les dispositions de la présente convention.

En cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité afférente au congé est calculée sur les bases légales.

Article C.A. 11 Périodes militaires de réserve obligatoires

Pendant les périodes militaires de réserve au titre du service national français obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être justifiée par l'intéressé.

Article C.A. 12 Indemnisation maladie, accident

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et donnant lieu à perception des indemnités journalières de sécurité sociale, à condition :

- d'avoir une ancienneté d'au moins neuf mois ;
- de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution ;
- d'adresser à l'employeur - sauf cas de force majeure - dans un délai de trois jours calendaires un avis d'arrêt de travail ;
- d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté économique européenne,

les cadres recevront, pendant les trois premiers mois de leur absence, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trois mois suivants, ils percevront 75 p. 100 de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

Dans tous les cas prévus au présent article, la durée de l'indemnisation s'entend par période de douze mois consécutifs. Il en résulte que, si une absence se prolonge au-delà d'une période de douze mois consécutifs, il n'est pas ouvert un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence des intéressés dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que ces absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un cadre qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article C.A. 13 Absences pour maladie ou accident

1 Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en 3°.

Tout cadre victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle

dans les deux cas suivants :

- en cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident ou à la maladie ;
- en cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

2

Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences justifiées au plus tard - sauf cas de force majeure - dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, le cadre pourra être licencié si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement définitif. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G. 21.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement que s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Le cadre ainsi licencié percevra :

a) Les indemnités de maladie jusqu'au jour de sa guérison, dans la limite des périodes d'indemnisation prévues par l'article C.A. 12, sur justification du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;

b) L'indemnité de préavis ;

c) Une indemnité de licenciement, calculée compte tenu de l'ancienneté qu'il aurait acquise à la fin de la période de préavis et versée dans les conditions prévues à l'article C.A. 16.

Les trois indemnités visées en *a*, *b* et *c* se cumulent.

L'intéressé bénéficiera alors d'un droit de priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire. La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de réengagement.

3

Cadres âgés d'au moins cinquante-sept ans et ayant une ancienneté d'au moins neuf ans

Les cadres absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins cinquante-sept ans et d'avoir une ancienneté d'au moins neuf ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la sécurité sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

Au cours de l'absence pour maladie non professionnelle ou accident de trajet, la réalisation du contrat pourra intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie non professionnelle ou de l'accident de trajet.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au paragraphe 1^{er} du présent article.

Article C.A. 14 Inaptitude, reclassement

Conformément à la loi, si un cadre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagements du temps de travail.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier le cadre concerné en respectant la procédure prévue à l'article G. 21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (art.C.A. 16a), une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article C.A. 15 sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

Ces deux indemnités ne sont toutefois pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

Article C.A. 15 **Rupture du contrat de travail**

a **Démission**

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

La durée de préavis réciproque sera, sauf cas de force majeure ou de convention particulière dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, de un mois pour les cadres classés en position I et ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise et de trois mois pour les autres cadres.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements des trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, le cadre démissionnaire disposera d'un crédit de cinquante heures par mois pour recherche d'emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures seront rémunérées et utilisées avec l'accord de l'employeur.

b **Licenciement**

La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure, de faute grave ou de convention particulière dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, de un mois pour les cadres classés en position I et ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise et de trois mois pour les autres cadres.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements des trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat. Toutefois, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir apporté la preuve à son employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, le cadre disposera d'un crédit de cinquante heures par mois pour recherche d'emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures rémunérées seront utilisées librement, sous condition d'avertir l'employeur deux jours de travail à l'avance.

Article CA. 16 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Accord 8 sept. 2009, étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension

a **Indemnité spéciale de licenciement**

(Accident du travail - Maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué au cadre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article CA 14 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour le cadre, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b **Indemnité de licenciement**

Dans les cas autres que ceux prévus sous a), il sera alloué au cadre licencié *avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable (Termes exclus de l'extension par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill.)*, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- pour la tranche des 5 premières années, à partir de 1 an d'ancienneté : 2/10^e de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des 5 années suivantes (6 à 10) : 3/10^e de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des 5 années suivantes (11 à 15) : 4/10^e de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des années suivantes (au-delà de 15) : 7/10^e de mois de salaire par année.

L'indemnité, calculée par addition des tranches, ne peut toutefois, dépasser 13,5 mois de salaire*. Elle est majorée de 10 % pour le cadre licencié dans une période de cinq ans précédant la date où il remplira une des conditions prévues à l'article CA 18 - 1^{er} alinéa, pour son départ à la retraite ; le plafond de l'indemnité est alors majoré éga-

lement de 10 %.

Une année entamée donne lieu à un calcul proportionnel.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant.

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

L'employeur peut procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 4 mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale.

* (*Phrase exclue de l'extension par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill.*) À partir de 45 ans d'ancienneté, l'indemnité sera calée au montant de l'indemnité légale

Article C.A. 17 Secret professionnel, non-concurrence

Le cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un cadre après la cessation de son emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, au cadre l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties ; l'interdiction qui en résulte ne peut excéder une durée de deux ans et doit concerner un champ d'application géographique défini d'un commun accord.

Toute clause de non-concurrence, pour être valable, devra préciser que l'interdiction a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à la moitié de la moyenne mensuelle du salaire de l'intéressé au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas d'un licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité est portée aux six dixièmes de cette moyenne tant que le cadre n'aura pas trouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

En cas de cessation d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le cadre de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, si le préavis n'est pas observé, dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Article CA. 18 Départ à la retraite et mise à la retraite du cadre

Mod. par Accord 8 sept. 2009, étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension

Article CA 18 A Départ à la retraite du cadre

a Conditions et Préavis en cas de départ à la retraite du Cadre

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21 août 2003 à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière), le Cadre peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, le Cadre doit en informer son Employeur en respectant un délai de préavis de six mois.

b Indemnité de départ à la retraite (IDR)

Le Cadre qui part à la retraite reçoit une indemnité de Départ à la Retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la Branche :

— de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement

— à partir de 10 ans : majoration de l>IDR : voir les dispositions du paragraphe CA 18 A c

L>IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Les appointements pris en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c

À partir de 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche : Majoration de l'IRD

L'indemnité de départ à la retraite des Cadres est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

À compter de 2008 et pour les années suivantes

Ancienneté	Cadres
10 ans	2,5 mois de salaire
15 ans	3 mois de salaire
20 ans	3,5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5,5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6,5 mois de salaire

**Article CA 18 B
Mise à la retraite du cadre**

a

Conditions et Préavis en cas de mise à la retraite d'office du Cadre par l'employeur à partir de 70 ans

Six mois avant que le Cadre atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi de financement de la sécurité sociale 2009 n° 2008-1330 du 17 décembre 2008), l'Employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b

Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans⁽¹⁾

(1) rappel : possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur avant 65 ans conformément à l'accord de branche du 20 décembre 2004 sous réserve du respect de certaines conditions. À noter que conformément aux termes de l'article L. 1237-5-1 du Code du Travail, cette disposition conventionnelle n'est valable que jusqu'au 31 décembre 2009.

Le Cadre ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'Employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (article L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du Code du Travail) reçoit une indemnité de Mise à la Retraite (IMR) calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne

sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Les appointements pris en compte doivent inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article serait adapté en considération de ce nouvel âge.

Annexes aux clauses "Cadres"

Annexe A.C.A. I

Classification

(Prévue par l'article C.A. 8)

[Modifiée par avenant n° 18 du 14 septembre 1990, étendu par arrêté du 19 novembre 1990, JO 29 novembre 1990]

I. Dispositions générales

Ne sont pas visés par la présente classification, les collaborateurs exerçant des fonctions relevant des clauses E.T.A.M. de la C.C.N. du 17 février 1982 de l'industrie des tuiles et briques, même s'ils sont affiliés au régime de retraite et prévoyance des cadres, en raison de leur coefficient hiérarchique, au titre des articles 4 bis et 36 de la C.C.N. nationale interprofessionnelle du 14 mars 1947.

Il n'est pas possible d'établir une classification comportant une énumération complète des fonctions exercées par les cadres. Par contre, il convient d'affirmer le principe selon lequel la carrière d'un cadre doit normalement évoluer en fonction d'un certain nombre de critères reflétant l'importance croissante des services qu'il rend à l'entreprise.

Parmi ces critères, peuvent être retenus, à titre indicatif :

- le niveau des diplômes ou l'expérience équivalente ;
- l'expérience acquise dans l'entreprise ou dans la profession ;
- l'importance des responsabilités hiérarchiques, que celles-ci se matérialisent par le nombre de salariés sur lequel le commandement s'exerce ou l'importance relative des budgets gérés ;
- la capacité d'adaptation ;
- le degré d'autonomie, de décision et d'action.

Enfin, la présente classification permet d'accueillir ceux des agents de maîtrise ou techniciens qui sont appelés à poursuivre leur carrière comme cadres au sens de l'article C.A. 1 de la C.C.N. de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982. Dès lors, ces salariés seront classés au minimum en catégorie II, selon les fonctions effectivement remplies.

II. Catégories, positions et coefficients hiérarchiques

Catégorie I

Seuils d'accueil des jeunes cadres diplômés :

- première année : coefficient 300 ;
- deuxième année : coefficient 322 ;
- troisième année : coefficient 344.

L'application de ces coefficients aux jeunes cadres diplômés devra tenir compte des caractéristiques du poste de travail et pourra donc ne pas s'appliquer de façon systématique et intégrale.

Catégorie II

Les cadres classés en catégorie II relèvent de l'une des positions suivantes :

Position A. - Cadres d'exécution.

Position B. - Cadres dont la fonction d'étude ou de recherche est d'une nature qui ne se prête pas, en règle générale, à l'accès à un poste de commandement.

Position C. - Cadres de commandement.

Les cadres classés en catégorie II, quelle que soit leur position, bénéficient de l'un des coefficients hiérarchiques suivants :

- coefficient 366 ;
- coefficient 388 ;
- coefficient 410 ;
- coefficient 432 ;
- coefficient 454 ;
- coefficient 476 ;

— coefficient 498.

Catégorie III

Les cadres classés en catégorie III sont des cadres de commandement dont les fonctions impliquent, en particulier pour les coefficients supérieurs de la catégorie, une haute valeur technique, un commandement étendu et de larges initiatives et responsabilités.

Les cadres classés en catégorie III bénéficient de l'un des coefficients hiérarchiques suivants :

- coefficient 520 ;
- coefficient 542 ;
- coefficient 564 ;
- coefficient 586 ;
- coefficient 608 ;
- coefficient 630 ;
- coefficient 652 ;

Hors catégories : cadres supérieurs

Annexe A.C.A. II

Barème des salaires mensuels minima Avenant n° 47 du 29 avril 2009

[Étendu par arr. 24 nov. 2009, JO 2 déc.]

Article 1 Barème salaires mensuels minima cadres

L'annexe ACA n° 2 relative au «Barème des salaires mensuels minima» des Cadres de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 47^{ème} avenant du 29 avril 2009 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, les salaires mensuels minima des Cadres sont convertis en euros et la valeur du point est revalorisée de + 10 % sur la base des salaires minima et de la valeur du point issus de l'avenant n° 46 du 6 octobre 1999 et s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2009 pour un travail à temps plein :

Catégories	Salaires mensuels minima
Catégorie I	
300	1 728,00 €
322	1 854,72 €
344	1 981,44 €
Catégorie II	
366	2 108,16 €
388	2 234,88 €
410	2 361,60 €
432	2 488,32 €
454	2 615,04 €
476	2 741,76 €
498	2 868,48 €
Catégorie III	
520	2 995,20 €
542	3 121,92 €
564	3 248,64 €

Catégories	Salaires mensuels minima
586	3 375,36 €
608	3 502,08 €
630	3 628,80 €
652	3 755,52 €

Le salaire mensuel minimum des Cadres est calculé en multipliant le point Cadre fixé à 5,76 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'heure du Cadre concerné.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux de la Branche des Tuiles & Briques rappellent leur attachement au respect du principe de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes. C'est dans ce contexte qu'un accord de branche a été signé le 29 avril 2002.

Dans cette continuité et dans le cadre de la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes instaurant un nouvel article 9 bis à l'article L 133-5 du Code du Travail, les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations visant à établir des mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération existant entre les Hommes et les Femmes au sein de la Branche.

Article 3 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 4 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 24 nov. 2009, JO 2 déc.*) ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 5 Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'Article L. 2231-5 du Code du Travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 6 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition (15 jours à compter de la date de la notification), dans les conditions fixées par le Décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, en deux exemplaires (version papier et version électronique) à la Direction des Relations du Travail et remis au Secrétariat Général du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 48 du 28 avril 2010

[Étendu par arr. 16 nov. 2010, JO 26 nov.]

Article 1 Barème salaires mensuels minima cadres

L'annexe ACA n° 2 relative au «Barème des salaires mensuels minima» des Cadres de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 48^{ème} avenant du 28 avril 2010 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée de + 0,9 % et les salaires minima des Cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2010 pour un travail à temps plein :

Catégories	Salaires mensuels minima
Catégorie I	
300	1 743,00 €
322	1 870,82 €
344	1 998,46 €
Catégorie II	
366	2 126,46 €
388	2 254,20 €
410	2 382,10 €
432	2 509,92 €
454	2 637,74 €
476	2 765,56 €
498	2 893,38 €
Catégorie III	
520	3 021,20 €
542	3 149,02 €
564	3 276,84 €
586	3 404,66 €
608	3 532,48 €
630	3 660,30 €
652	3 788,12 €

Le salaire mensuel minimum des Cadres est calculé en multipliant le point Cadre fixé à 5,81 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du Cadre concerné.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux de la Branche des Tuiles & Briques rappellent leur attachement au respect du principe de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

C'est dans ce contexte qu'un accord de branche a été signé le 29 avril 2002.

Dans cette continuité et dans le cadre de la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes instaurant un nouvel article 9 bis à l'article L. 133-5 du Code du Travail, les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations visant à établir des mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération existant entre les Hommes et les Femmes au sein de la Branche.

Article 3 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 4 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 5 **Notification de l'accord**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du Travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 6 **Dépôt**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition (15 jours à compter de la date de la notification), dans les conditions fixées par le Décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, en deux exemplaires (version papier et version électronique) à la Direction des Relations du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 49 du 26 juin 2012

[Étendu par arr. 23 avr. 2013, JO 7 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

BATIMAT TP CFTC.

Article 1 **Barème salaires mensuels minima cadres**

L'annexe ACA n° 2 relative au «Barème des salaires mensuels minima» des Cadres de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 49^{ème} avenant du 26 juin 2012 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée

Elle est égale à 5,94 euros. Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2012 pour un travail à temps plein :

Catégories		
Catégorie I		
	300	1784,83
	322	1915,71
	344	2046,60

Catégories		
Catégorie II		
	366	2177,49
	388	2308,38
	410	2439,27
	432	2570,15
	454	2701,04
	476	2831,93
	498	2962,82
Catégorie III		
	520	3093,70
	542	3224,59
	564	3355,48
	586	3486,37
	608	3617,25
	630	3748,14
	652	3879,03

Le salaire mensuel minimum des Cadres est calculé en multipliant le point Cadre fixé à 5,94 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du Cadre concerné.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originale mises en place par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

Des nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser au mieux le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 3 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 4 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent

accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires. Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 5 **Notification de l'accord**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 6 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires (version papier et version électronique). Conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 50 du 28 mai 2013

[Étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 17 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Article 1 **Barème salaires mensuels minima cadres**

L'annexe ACA n° 2 relative au «Barème des salaires mensuels minima» des Cadres de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 50^{ème} avenant du 28 mai 2013 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée

Elle est égale à 6,03 euros. Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2013 pour un travail à temps plein :

Catégories		
Catégorie I		
	300	1 811,40 €
	322	1 944,24 €
	344	2 077,07 €
Catégorie II		
	366	2 209,91 €
	388	2 342,74 €
	410	2 475,58 €
	432	2 608,42 €
	454	2 741,25 €
	476	2 874,09 €
	498	3 006,92 €

Catégories		
Catégorie III		
	520	3 139,76 €
	542	3 272,60 €
	564	3 405,43 €
	586	3 538,27 €
	608	3 671,10 €
	630	3 803,94 €
	652	3 936,78 €

Le salaire mensuel minimum des Cadres est calculé en multipliant le point Cadre fixé à 6,038 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du Cadre concerné.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

Des nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser au mieux le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 3 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 4 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 5 Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 6 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires (version papier et version électronique). Conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 51 du 23 mai 2014

[Étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du jour suivant la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT.

Article 1 Barème salaires mensuels minima cadres

L'annexe ACA n° 2 relative au «Barème des salaires mensuels minima» des Cadres de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 51^{ème} avenant du 23 mai 2014 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée.

Elle est égale à 6,098 euros.

Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2014 pour un travail à temps plein :

Catégories		
Catégorie I		
	300	1 829,40 €
	322	1 963,56 €
	344	2 097,71 €
Catégorie II		
	366	2 231,87 €
	388	2 366,02 €
	410	2 500,18 €
	432	2 634,34 €
	454	2 768,49 €
	476	2 902,65 €
	498	3 036,80 €
Catégorie III		
	520	3 170,96 €
	542	3 305,12 €
	564	3 439,27 €
	586	3 573,43 €
	608	3 707,58 €

Catégories		
	630	3 841,74 €
652		3 975,90 €

Le salaire mensuel minimum des Cadres est calculé en multipliant le point Cadre fixé à 6,098 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du Cadre concerné.

Article 2 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

Des nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser au mieux le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 3 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 4 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Article 5 Notification et dépôt de l'accord

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 52 du 8 octobre 2020

[Étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 17 févr., applicable à compter du jour suivant la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFT.B.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction.

Article 1
Barème salaires mensuels minima cadres

L'annexe ACA n° 2 relative au «Barème des salaires mensuels minima» des Cadres de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 52^{ème} avenant du 8 octobre 2020 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée.

Elle est égale à 6,269 euros.

Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2020 pour un travail à temps plein :

Catégories		
Catégorie I		
	300	1 880,70 €
	322	2 018,62 €
	344	2 156,54 €
Catégorie II		
	366	2 294,45 €
	388	2 432,37 €
	410	2 570,29 €
	432	2 708,21 €
	454	2 846,13 €
	476	2 984,04 €
	498	3 121,96 €
Catégorie III		
	520	3 259,88 €
	542	3 397,80 €
	564	3 535,72 €
	586	3 673,63 €
	608	3 811,55 €
	630	3 949,47 €
	652	4 087,39 €

Le salaire mensuel minimum des Cadres est calculé en multipliant le point Cadre fixé à 6,269 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du Cadre concerné.

Article 2
Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des Tuiles et Briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des Tuiles et Briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 3 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 4 **Désignation et révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 5 **Adhésion**

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 du présent 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.

Article 6 **Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant**

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du Travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Avenant n° 53 du 7 juillet 2021

[Étendu par arr. 10 déc. 2021, JO 22 déc., applicable le jour suivant la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI-MAT-TP CFTC ;
FG FO Construction.

Article 1
Barème salaires mensuels minima cadres

L'annexe ACA n° 2 relative au «Barème des salaires mensuels minima» des Cadres de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 53^{ème} avenant du 7 juillet 2021 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée.

Elle est égale à 6,319 euros.

Les salaires mensuels minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2021 pour un travail à temps plein :

Catégorie	
Catégorie I	
300	1 895,75 €
322	2 034,77 €
344	2 173,79 €
Catégorie II	
366	2 312,81 €
388	2 451,83 €
410	2 590,85 €
432	2 729,87 €
454	2 868,90 €
476	3 007,92 €
498	3 146,94 €
Catégorie III	
520	3 285,96 €
542	3 424,98 €
564	3 564,00 €
586	3 703,02 €
608	3 842,04 €
630	3 981,07 €
652	4 120,09 €

Le salaire mensuel minimum des Cadres est calculé en multipliant le point Cadre fixé à 6,319 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du Cadre concerné.

Article 2
Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des Tuiles et Briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des Tuiles et Briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 3 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 4 **Désignation et révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 5 **Adhésion**

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 du présent avenant dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du travail et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du travail par la partie la plus diligente.

Article 6 **Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant**

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

ANNEXES

Classification

Accord du 13 février 2004

[Étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004]

Préambule

1) Sur la nécessité de réformer le système actuel de classification

Les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective des Tuiles et Briques ont constaté, au fil du temps et de la pratique, que l'ancienne grille de classification des salariés, type Parodi, fondée sur une dénomination et une hiérarchisation des postes éprouvait des difficultés à rendre compte à la fois de la transformation des emplois tenus et également à prendre en compte les nouvelles activités découlant des techniques ainsi que des nouveaux produits et services mis en œuvre par notre profession.

Cette méthode de classification apparaît donc totalement obsolète en ne permettant pas de référencer des emplois existant actuellement dans la profession et en ne fourni aucun moyen d'adapter la classification attribuée aux emplois en fonction de l'évolution des conditions d'exercice de ces derniers.

Cette inadaptation a pour conséquence :

- une très grande diversité des intitulés d'emplois dans les entreprises aboutissant à rendre peu clair leur positionnement au sein de la grille actuelle de classification et difficile l'attribution d'un coefficient hiérarchique,
- l'inexistence de filières qui est un frein à la mobilité et à l'évolution professionnelle,
- et une difficulté pour repérer les besoins en formation en fonction de l'évolution des conditions d'exercice des emplois.

Dans ces conditions, face à ce constat, et dans un souci d'adaptation, de modernisation et de valorisation des entreprises du secteur de l'industrie des tuiles et briques et de leur personnel, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux signataires de la Convention Collective d'adopter une nouvelle méthode de classification des ouvriers et ETAM reflétant réellement et concrètement la structure des emplois de la profession.

2) Sur les principes fondamentaux de la nouvelle classification

Dans cet esprit, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de construire un dispositif de classement durable et évolutif qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises du secteur.

En adoptant cinq critères pour classer l'ensemble des emplois, les parties signataires affirment également leur volonté de se tourner résolument vers l'avenir en élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures dans métiers de la branche.

Ces critères prennent en compte le souci collectif de la branche de dynamiser et de gérer les compétences de ses collaborateurs, de répondre aux aspirations et attentes des salariés du secteur, tout en prenant en compte les enjeux économiques des entreprises de la profession.

3) Sur les objectifs de la nouvelle classification

Le présent accord a pour objectifs :

- de répondre au souci des parties signataires d'intégrer tous les emplois quelle que soit la structure organisationnelle de l'entreprise,
- de permettre la prise en compte de l'évolution et des transformations des emplois dans le temps, ainsi que les compétences démontrées par chaque salarié,
- d'adopter une grille de classification unique et continue applicable à l'ensemble des filières professionnelles,
- de déterminer une méthode de classement des emplois identique pour toute la profession,
- de décrire et classer les emplois avec cette unique méthode en tenant compte de leurs conditions effectives d'exercice dans les entreprises ainsi que de l'organisation et du contexte spécifiques à ces dernières,
- et enfin de ranger chaque emploi dans un groupe de classification au sein de la grille.

Article 1

Champ d'application de l'accord

À compter de la signature du présent accord, ce nouveau dispositif annulera et remplacera toutes les dispositions antérieures de la CCNTB (articles et annexes) concernant les classifications professionnelles des ouvriers, et des ETAM.

L'objet du présent accord de branche est aussi d'instaurer une nouvelle définition des rémunérations minimales sur la base d'une rémunération minimale annuelle garantie des ouvriers et des ETAM relevant de la CCNTB.

La présente refonte du système de classification et du principe de rémunération minimale garantie emporte modification, et/ou abrogation de certains articles de la CCNTB.

Article 2 **Conséquences sur la convention collective**

À compter du jour de la signature du présent accord, la rédaction des articles G4, O3, O4, O12, O24, E2 est modifiée comme suit : Il conviendra de substituer aux termes «catégories» et «coefficients» les termes «groupes» et «niveaux».

À compter du jour de la signature du présent accord, la rédaction des articles et annexes suivants : G16, O11, O17, O18, O20, AO1, AO2, AO3, E8, E10, E11, E12, AE1, AE2, AE3 de la CCNTB est abrogée et remplacée par les dispositions du présent accord.

La mise en place de cette nouvelle classification ne pourra avoir pour effet de diminuer la rémunération effective d'un salarié inscrit à l'effectif ou d'affecter le statut qui lui était attribué antérieurement.

En application des articles L. 141-10 et suivants du Code du Travail, l'accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou les usages dont pourraient bénéficier les salariés. Ces accords ou usages continuent à s'appliquer aux conditions antérieures auxquels ils ont été définis.

Cet accord de branche portant refonte du système de classification de la profession des tuiles et briques trouvera un prolongement par l'ouverture de négociations pour la catégorie des cadres.

Article 3 **Les bases du nouveau dispositif de classification**

La nouvelle classification proposée s'appuie sur un dispositif de critères classants. Ce système est établi sur la base d'une grille unique et continue pour les Ouvriers et les ETAM qui comprend cinq groupes d'emplois.

Le dispositif (3.1) défini dans l'accord de branche comporte une méthode de critères classants permettant la constitution de groupes et de niveaux (3.2).

3.1 **Les fondements du dispositif**

— La nouvelle classification professionnelle est fondée sur une description et une pesée des emplois dans chaque entreprise ainsi que sur la reconnaissance de groupes et de niveaux communs à l'ensemble de la branche.

— la pesée de tous les emplois dans chaque entreprise se réalise par l'application d'une méthode de pesée identique pour toute la branche.

— Cette méthode de pesée repose :

— sur des critères classants identiques, au nombre de cinq (complexité, impact, relations, autonomie, connaissances) ; lesquels ont fait l'objet d'une définition validée par le relevé de conclusions du 15 mars 2002, signé par l'ensemble des partenaires sociaux.

— sur une même grille de points, appelée grille de cotation qui permet la pesée de chaque emploi. Après addition des points obtenus sur la grille pour l'ensemble des critères, chaque emploi est positionné sur un des 5 groupes de façon fixe dont il est impossible de déroger par quelque méthode que ce soit. Le nombre de points ainsi obtenu ne sert uniquement qu'au rangement de l'emploi dans un groupe.

— À la classification par groupe, s'ajoute un système de niveaux permettant d'apprécier la maîtrise effective de l'emploi par son titulaire.

Les niveaux et les critères classants font l'objet de définitions reprises ci-après.

3.2 **Méthode de classification**

Cette méthode de classification se définit selon :

3.2.1 Une grille de cotation et le classement dans les groupes

3.2.2 Des critères classants

3.2.3 Des niveaux.

3.2.1 **La grille de cotation**

La grille de cotation comporte 6 degrés dans chacun des 5 critères

Pour chacun des degrés sont attribués des points suivant l'échelle de cotation :

	Critères	Complexité	Impact	Relations	Autonomie	Connaissances
Degrés	1	125	100	100	100	40
	2	150	120	120	120	75
	3	180	144	144	144	90
	4	216	173	173	173	108
	5	259	207	207	207	130
	6	311	249	249	249	156

Le classement de l'emploi s'effectue dans l'un des cinq groupes d'après le nombre total de points obtenus après la cotation :

Groupe 1 : de 465 points à 545 points.

Groupe 2 : de 546 points à 643 points.

Groupe 3 : de 644 points à 772 points.

Groupe 4 : de 773 points à 927 points.

Groupe 5 : Supérieur à 928 points.

3.2.2 Les critères classants

Les critères classants sont au nombre de cinq. Ils sont définis ci-après ainsi que chacun de leurs six degrés :

1 Complexité

Définition générale :

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser, l'étendue des techniques à mettre en œuvre dans les situations de travail attachées à l'emploi.

Degrés :

- 1) Les activités sont constituées de travaux simples, répétitifs, les choix sont basés sur des règles et procédures établies. Les activités essentielles sont susceptibles d'être réalisées après une adaptation et une «mise au courant» de courte durée.
- 2) Les activités sont variées, diversifiées, pour être réalisées elles demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations similaires suivant des méthodes existantes.
- 3) Les travaux sont variés, de nature diversifiée et présentent pour quelques opérations un degré de complexité certain.

Les informations à traiter demandent l'interprétation d'informations variées en vue du choix des solutions les plus appropriées.

- 4) Les opérations à réaliser sont assez complexes, elles s'imbriquent les unes aux autres, et elles requièrent de vérifier la cohérence et la compatibilité d'informations dont les origines sont variées.

Les solutions à trouver et à mettre en œuvre n'ont pas nécessairement été déjà rencontrées.

- 5) Les activités à réaliser présentent des situations complexes et renouvelées et ceci de façon fréquente ; les solutions à adopter demandent à envisager et couvrent un champ de spécialités étendues.

- 6) Les travaux sont souvent nouveaux, complexes et comportent parfois des problèmes difficiles à identifier.

2 Impact

Définition générale :

Ce critère caractérise la portée et les conséquences des activités exercées dans l'emploi. Elles se matérialisent par une portée limitée ou non à l'emploi du titulaire, par leur rapidité et leur durabilité dans le temps et enfin par leur intensité économique (positive ou négative).

Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'impact qui caractérise l'emploi exercé englobe celui des collaborateurs qui sont supervisés.

Degrés :

1) L'impact des travaux est limité à ceux de l'emploi ; les procédures de réalisation et de contrôle sont directes et permanentes.

Les erreurs sont aisément détectables et leur portée vise les matériels, outillages et opérations en cours.

2) L'impact s'étend à d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur, il est significatif mais de portée immédiate.

3) Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes (groupe, section, service...) mais appartenant à la même fonction.

Pour éviter ces conséquences un contrôle attentif est à réaliser sur les informations, matières reçues et sur les opérations à réaliser.

4) L'impact peut avoir des conséquences sur une période supérieure au mois et pour plusieurs emplois de la même fonction ; celles-ci ne sont pas toutes détectables dans des délais courts.

5) L'impact des travaux s'étend à d'autres secteurs, il a des conséquences substantielles, et il se traduira dans les résultats obtenus dans différents domaines.

6) Les activités portent à la fois sur des cycles de court et de moyen terme, leur impact se traduit dans les résultats obtenus par l'entreprise dans un cadre annuel.

3 Relations

Définition générale :

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi, il exprime leur importance, leur fréquence, et leur nature qui sont à mettre en œuvre par le titulaire dans les rapports avec ses interlocuteurs internes et externes.

Degrés :

1) Les échanges s'effectuent avec l'environnement immédiat de l'emploi : supérieurs, collègues ou d'autres salariés pour des instructions de travail et passages de consignes.

2) Les échanges et les contacts doivent avoir lieu avec des niveaux et une gamme élargie d'interlocuteurs.

3) Les activités impliquent échange, diffusion et obtention d'informations auprès d'interlocuteurs internes et externes et sous des formes très diversifiées (écrite/orale).

4) Les sujets discutés et/ou rédigés nécessitent une bonne connaissance de l'ensemble des méthodes et usages. Ils demandent des explications, des commentaires et des vérifications.

La forme et le contenu de l'information ne sont pas toujours préétablis.

5) Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer, d'argumenter, d'infléchir des points de vue sur des sujets d'une complexité certaine.

6) L'emploi requiert du titulaire de présenter, négocier et convaincre des interlocuteurs pouvant avoir des différences de point de vue sensibles sur des sujets impliquant des prises de décisions à court et moyen terme.

4 Autonomie

Définition générale :

Ce critère caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects).

Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent autant l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais.

Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

Degrés :

1) Les instructions sont précises, complètes et détaillées ; elles fixent les modes opératoires, leurs conditions de réalisation et les délais de réalisation. Le contrôle est fréquent et systématique.

2) Les instructions sont précises, les méthodes et les procédures sont déterminées. Les résultats à obtenir sont fixés. Cependant toutes les situations de travail ne peuvent être prévues.

Le contrôle sur les résultats est fréquent et direct.

3) Les activités à accomplir et leurs conditions de réalisation s'inscrivent dans un cadre précis, mais elles laissent le choix de combinaisons dans l'ordre des opérations et dans les méthodes suivant les situations.

Les contrôles sont réguliers.

4) Les instructions définissent les résultats à obtenir et les situent dans un programme d'ensemble. Le titulaire a le choix des modalités de mise en œuvre avec les moyens mis à sa disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires et sur l'atteinte des résultats demandés. Si les choix influent sur les activités d'autres emplois, il se réfère à son responsable hiérarchique.

5) Les buts et le contexte dans lequel doivent s'inscrire les résultats sont définis. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliqueront des choix de priorité et de moyens. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs et il s'effectue dans un cycle de court ou de moyen terme.

6) Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble qui indiquent les objectifs dans un cycle de moyen terme (approximativement annuel). Le titulaire choisit les priorités et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires.

5 Connaissances

Définition générale :

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requises pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle.

Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires et universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue.

Il ne s'agit pas ici d'exprimer une exigence de diplôme mais un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

Degrés :

- 1)** L'emploi peut être tenu avec un niveau de connaissances en deçà d'une scolarité obligatoire,
- 2)** Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à celle d'une formation équivalant au niveau du Brevet d'Études Professionnelles (BEP), ou du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP),
- 3)** Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du Brevet Professionnel (BP) ou au double CAP,
- 4)** Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du Brevet de Technicien (BT), du Baccalauréat professionnel ou du Baccalauréat technologique,
- 5)** Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du Brevet de Technicien Supérieur (BTS), ou du Diplôme Universitaire de Technologie (DUT),
- 6)** Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation de fin de second cycle d'études supérieures.

Dans l'hypothèse où de nouveaux niveaux de connaissances seraient mis en œuvre dans des formations reconnues au niveau de la branche ou au niveau de l'Éducation Nationale, leur prise en compte dans les définitions qui précèdent sera négociée par les partenaires sociaux.

3.2.3 Les niveaux

Les niveaux permettent d'apprécier la maîtrise effective de l'emploi exercé par son titulaire. Ces niveaux sont au nombre de quatre: A, B, C, D.

Niveau A :

Possède les connaissances requises mais ne possède pas une expérience professionnelle qui permet d'exercer toutes les activités de l'emploi.

Le temps de présence dans le Niveau A est en principe de 3 à 12 mois. Dans le cas où il serait envisagé d'aller au-delà de ce délai de 12 mois, un entretien avec la hiérarchie devra avoir lieu avant l'échéance de ce 12^{ème} mois.

Niveau B :

Possède les techniques de base caractéristiques de l'emploi et est capable de réaliser l'ensemble des activités qui correspondent aux conditions de mise en œuvre les plus usuelles et courantes.

Niveau C :

Possède l'intégralité des techniques requises par l'emploi et sait faire face aux différentes situations professionnelles, y compris les moins courantes ou inhabituelles, en particulier aux aléas et incidents.

Niveau D :

Maîtrise des domaines couvrant la totalité de l'emploi dans les différentes situations de travail y compris les plus exceptionnelles.

Le titulaire doit en outre assurer au moins trois des activités complémentaires ci-après :

- assister et former des salariés dans l'emploi afin de développer leur professionnalisme,
- mettre à disposition une expertise particulière sur les domaines de compétence de l'emploi,
- proposer des voix de progrès techniquement et économiquement applicables au contexte et aux domaines de compétence de l'emploi,
- assurer des remplacements réguliers dans un autre emploi du groupe supérieur.

Article 4 **Modalités d'application de la nouvelle classification**

Les modalités d'application de la nouvelle classification entrent dans un périmètre de délais (4.1), de forme (4.2), de suivi (4.3) et de processus d'information des salariés (4.4) définis ci-après :

4.1 **Modalités d'application en terme de délais**

Le délai maximum de mise en application du nouveau système de classification est de 18 mois après la signature du présent accord.

4.2 **Modalités d'application en terme de forme**

Dans chaque entreprise sera mise en place une commission technique transitoire de suivi ;

Les modalités de mise en oeuvre de cette commission technique transitoire de suivi pourront être déterminées par voie d'accord d'entreprise (4.2.1) ; et à défaut par les dispositions propres du présent accord de branche (4.2.2).

4.2.1 **Mise en place de la commission technique transitoire de suivi par voie d'accord d'entreprise**

L'accord d'entreprise aura comme objet de déterminer les conditions de création de la commission technique transitoire de suivi.

L'accord d'entreprise réglera les modalités d'application à savoir :

- le calendrier de mise en œuvre
- les conditions dans lesquelles les emplois seront classés dans les groupes et dans les niveaux
- l'avis de la commission technique
- et les modalités d'information des salariés quant à leur nouvelle classification.

L'accord d'entreprise pourra également définir les modalités pratiques d'organisation pour la mise en place de la nouvelle classification, à savoir les conditions et la procédure de saisie motivée des représentants du personnel existant dans l'entreprise en cas de contestation individuelle de la nouvelle classification attribuée à un salarié.

En revanche cet accord ne pourra modifier les dispositions fixant :

- Le nombre, la nature et les degrés des critères classants,
- La grille des points par critère,
- Le nombre de groupes et la définition des niveaux dans les groupes.
- La durée de la commission de suivi d'application.

En tout état de cause, les partenaires sociaux devront dans un délai de 6 mois, postérieurement à la signature du présent accord, avoir mis en place l'accord d'entreprise ; faute de quoi les dispositions du paragraphe (4.2.2), ci-après, trouveront à s'appliquer.

Lorsque le salarié souhaitera porter une réclamation, celle-ci devra être motivée et écrite par le salarié et adressée à un membre de la commission.

La commission technique fonctionnera pendant 6 mois supplémentaires à l'issue du délai de 18 mois de mise en œuvre afin de pouvoir apurer l'examen des éventuels litiges individuels.

La commission se réunira tous les 2 mois afin d'examiner les demandes individuelles. Si à l'échéance de cette période de 2 mois, il n'existe pas de litige, il n'y aurait pas lieu de convoquer la commission.

4.2.2

Mise en place de la commission technique transitoire de suivi par le mécanisme de l'accord de branche
À défaut d'accord d'entreprise, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord national de classification, une

commission technique consultative pour le suivi d'application dans chaque entreprise sera mise en place dans les conditions suivantes :

- Elle sera composée de deux représentants maximum par organisation syndicale représentée dans l'entreprise et d'une même nombre de représentants désignés par la direction.
- À défaut de représentation syndicale dans l'entreprise, le chef d'entreprise mettra en place cette commission de suivi, en concertation avec les représentants du personnel, ou à défaut avec les salariés.
- Cette commission sera informée et consultée régulièrement sur l'avancement des travaux et sur leurs résultats, Lorsque le salarié souhaitera porter une réclamation, celle-ci devra être motivée et écrite par le salarié et adressée à un membre de la commission.

Le recours du salarié s'effectuera auprès des représentants du personnel selon le droit commun.

La commission technique fonctionnera pendant 6 mois supplémentaire à l'issue du délai de 18 mois de mise en œuvre afin de pouvoir apurer l'examen des litiges individuels.

La commission se réunira tous les 2 mois afin d'examiner les demandes individuelles. Si à l'échéance de cette période de 2 mois il n'existe pas de litige, il n'y aurait pas lieu de convoquer la commission.

4.3 Le suivi national de l'application

Au sein de la branche professionnelle, il sera constitué une commission nationale paritaire de suivi pour une durée de 24 mois à compter de la signature du présent accord.

4.3.1 Mission de la commission nationale paritaire de suivi

Cette commission aura pour mission de s'assurer de sa mise en application, d'en suivre l'état d'avancement, de veiller au respect de la méthode de classification définie par le présent accord de classification, d'interpréter les textes sur demande de l'une des parties signataires, de dresser un bilan au terme du délai d'application et de garantir la bonne information et la bonne application du nouveau système de classification issu du présent accord.

En tout état de cause, la commission ne se prononcera pas sur les cas individuels.

4.3.2 Composition de la commission nationale paritaire de suivi

Cette commission nationale paritaire de suivi sera composée de :

- Deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire,
- Du même nombre de représentants de la FFTB.

4.3.3 Modalité de saisie et de fonctionnement de la commission paritaire nationale de suivi

La commission de suivi se réunira au minimum trois fois par an. Elle se réunira, également, dans un délai de un mois maximum, sur convocation du président de la commission de la FFTB, à l'occasion de toute demande formulée par un ou plusieurs membres d'une commission technique transitoire de suivi d'entreprise telle que défini à l'article (4.2) du présent accord.

Toute demande de saisie de la commission paritaire nationale devra être notifiée par lettre recommandée avec AR, auprès du président de la commission sociale de la FFTB. Elle devra exposer l'objet de la saisie et comporter tous les éléments d'appréciation nécessaires sur le ou les points sur laquelle porte la demande.

Si elle le juge nécessaire, la commission pourra rencontrer les parties demanderesses et défenderesses. Dans ce cas, celles-ci devront comparaître en personne.

La commission établira un procès verbal qui sera transmis à la commission technique transitoire d'entreprise, dans les 15 jours suivant sa tenue.

4.4 Information des salariés et mentions sur le bulletin de salaire

Le nouveau système de classification se substitue au système de la CCNTB issu des textes suivants : annexe A O n° 2 (45^{ème} avenant du 5 octobre 1999) prévue par l'article O 11 de la CCNTB et annexe A E n° 1 (45^{ème} avenant du 5 octobre 1999) prévue par l'article E 8 de la CCNTB.

Chaque salarié, ouvrier ou ETAM, recevra une notification individuelle de sa nouvelle classification lui signifiant le groupe et le niveau auquel il est rattaché.

Ce nouveau système de classification sera matérialisé sur le bulletin de paye de chaque salarié, ouvrier ou ETAM, par la mention d'un chiffre (de 1 à 5) et d'une lettre (A, B, C ou D).

Ce nouveau système de classification remplace en totalité l'ancien système, étant entendu que l'article R. 143-2 du Code du Travail impose que figure sur le bulletin de paye le nom et l'emploi du salarié ainsi que la position ou le groupe et le niveau auxquels il appartient.

Article 5 **Définition de la rémunération minimale annuelle garantie**

La rémunération minimale annuelle garantie est la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle un salarié (à l'exclusion des stagiaires bénéficiant de conventions de stage et des contrats réglementés) positionné dans un groupe et dans un niveau, ne peut pas être rémunéré pour 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie.

Le temps de travail sera calculé sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, correspondant, à un temps de travail effectif annuel de 1600 heures ou considéré comme un temps de travail à temps plein pour le personnel posté ou non en fonction de l'organisation du travail dans l'entreprise, et pour les salariés à temps partiel, le temps de travail sera calculé sur la base d'un temps de travail effectif annuel proratisé.

La rémunération minimale annuelle garantie sera applicable prorata temporis aux salariés ne comptant pas un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée et pour les personnes qui quitteraient l'entreprise en cours d'année.

Cette définition de la rémunération minimale annuelle garantie ne remet pas en cause la définition du temps de travail dans la profession des tuiles et briques telle qu'elle a été définie dans l'accord du 15 décembre 1998 relatif à la mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail.

Article 6 **Champ d'application de la rémunération annuelle garantie**

Pour l'application de la rémunération minimale annuelle garantie, il y a lieu :

- De prendre en considération tous les éléments de la rémunération brute annuelle se rapportant à du travail effectif ou des périodes assimilées comme telles, toutes les primes (dont prime de fin d'année et prime de vacances) soumis à cotisations sociales sans autre exception que celles énoncées de façon limitative à l'article 7 ci-après.
- D'assimiler aux périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

Article 7 **Exclusions au champ d'application de la rémunération annuelle garantie**

Sont exclus de la Rémunération Minimale Annuelle Garantie :

- Les heures supplémentaires et les majorations pour heures supplémentaires,
- Les remboursements de frais professionnels,
- Les sommes versées au titre de l'intérèsement et la participation prévue par les dispositions légales,
- Les sommes perçues au titre du temps de pause pour le casse-croûte lorsque celui-ci est rémunéré au-delà de 152 h 20 de travail mensuel effectif,
- Les sommes perçues au titre de l'indemnité de panier prévues par la CCNTB,
- La prime d'ancienneté prévue par la CCNTB,
- Toute somme versée au titre de la régularisation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente,
- Les compensations pour réduction de la durée hebdomadaire du travail prévues par le protocole du 19 octobre 1978 modifié par l'avenant du 10 octobre 1979,
- L'indemnité conventionnelle ou légale de départ en retraite,
- L'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

Ces éléments ne sont donc pas pris en compte pour vérifier si cette rémunération minimale annuelle garantie est atteinte.

Les montants des rémunérations minimales annuelles garanties par la présente classification professionnelle feront l'objet d'un avenant séparé distinct de la classification.

Cette rémunération minimale annuelle garantie ne fait pas obstacle à l'application d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ainsi qu'aux dispositions de l'article L. 143-2 du Code du Travail et d'autre part, à l'application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au SMIC une garantie de rémunération revalorisée au 1 juillet de chaque année.

Article 8 **Prime d'ancienneté**

Le principe de la prime d'ancienneté est maintenu.

Néanmoins, la détermination du montant de cette prime est fixé, selon l'ancienneté du salarié, dans le cadre de la grille fournie en annexe du présent accord.

L'article 017 ainsi que l'article E10 de la CCNTB sont donc abrogés et remplacés par les articles 8.1 et 8.2 suivants.

8.1 **Prime d'ancienneté des Ouvriers**

- a)** Les ouvriers bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixée à l'Avenant n° 1 du présent accord
b) Il existe en outre, dans certains cas, une prime annuelle d'ancienneté qui ne se cumule pas avec la précédente et qui est versée lorsque, pour cause d'absence prolongée pour maladie ou accident du travail, l'ouvrier n'a pas perçu la prime.

Son montant est le suivant :

- Après 5 ans de présence : 27,4 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel)
- Après 10 ans de présence : 40,85 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel)
- Après 15 ans de présence : 54,50 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel)

8.2 **Prime d'ancienneté des ETAM**

Les ETAM bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à l'Avenant n° 1 du présent accord.

Article 9 **Accessoires du salaire dépendant de la rémunération minimale annuelle garantie**

Sont directement dépendant de la rémunération minimale annuelle garantie, trois accessoires de rémunération versés aux ouvriers et ETAM, à savoir : la prime de fin d'année (9.1), la prime de vacances (9.2), les majorations pour travail posté en continu (9.3).

9.1 **Prime de fin d'année**

Les dispositions des articles O 18 et E 11 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par l'article suivant.

Une prime de fin d'année sera versée aux salariés présents dans l'entreprise au moment de sa distribution en fin d'année dans les conditions suivantes :

La prime de fin d'année sera égale, pour une année complète de travail effectif à temps plein, à 6,5 % en 2004, à 7 % en 2005 et à 7,5 % à compter de 2006 de la rémunération minimale annuelle garantie, correspondant à la classification conventionnelle du salarié.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à du travail effectif :

- Les périodes de prise des congés payés,
- La période légale du congé maternité,
- Les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année),

Lors du départ à la retraite ou de la mise à la retraite, ou d'un licenciement économique individuel ou collectif, la prime de fin d'année sera exceptionnellement payée au moment du départ du salarié selon un calcul prorata temporis.

Les salariés engagés en cours d'année, ainsi que les salariés travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée selon les mêmes modalités que celles applicables pour les salariés à temps plein, mais au prorata de leur temps de présence effective dans l'entreprise.

Chaque jour ou poste de travail complet d'absence au cours de la période de 12 mois précédant le mois de calcul de la prime de fin d'année, entraînera un abattement égal à 1/225^{ème} du montant du minimum du groupe et du niveau auquel appartient le salarié, selon la pondération suivante :

- Pour les salariés, qui au cours de la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois ou plus de deux fois, si le total de ces deux absences ne dépasse pas six jours, l'abattement ne sera appliqué qu'à partir du

7^{ème} jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé, et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence.

— Les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement.

— Pour les salariés totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, celle-ci ne pourra pas être inférieure à 2 % de la rémunération annuelle minimum garantie correspondant au groupe et au niveau de leurs classifications.

9.2 Prime de vacances

Les dispositions des articles O 20 et E 12 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par ce qui suit :

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances sera versée avant le départ en congés pour faciliter l'utilisation des congés payés.

La prime de vacances sera égale à 25 % de l'indemnité de congés payés perçue par le salarié.

La prime de vacances sera versée aux salariés ayant au moins 700 heures de présence continue au cours de la période annuelle de référence de calcul des droits à congés payés.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à des périodes de présence :

— Les périodes de prise des congés payés,

— La période légale du congé maternité,

— Les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année).

La prime de vacances n'est effectivement due que s'il y a prise effective du congé principal et non dans le cas du versement d'une indemnité compensatrice.

Cependant en cas de décès du salarié la prime de vacances sera versée à ses héritiers ou ayants droit.

9.3 Rémunération Minimale Annuelle Garantie des salariés postés en continu

Les dispositions de l'article G16 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par le présent article.

Cet article concerne le travail posté en continu tel qu'il est défini par l'article 11 de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 relatif à l'amélioration des conditions de travail.

Il s'agit du travail en équipes successives sans interruption la nuit, le dimanche ni les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

La Rémunération Minimale Annuelle Garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la Rémunération Minimale Annuelle Garantie définie à l'article 5 du présent accord.

Article 10 Reconnaissance et prise en compte de la formation et des diplômes

La reconnaissance et la prise en compte des diplômes, du professionnalisme, de la validation des acquis de l'expérience (VAE), des certificats de qualification professionnelle (CQP), de la formation continue... seront traités dans le cadre des négociations paritaires à venir en 2004 à la suite de la réforme nationale sur la Formation.

Article 11 Temps de pause pour le casse-croûte et indemnité de panier pour les ETAM

À l'instar des ouvriers, les ETAM bénéficieront à compter de la signature du présent accord d'un temps de pause pour le casse-croûte dans les conditions fixées à l'article O 15 de la CCNTB et d'une indemnité de panier dans les conditions fixées à l'article O 16 de la CCNTB.

Article 12 Indemnisation des jours de carence en cas de maladie

Les entreprises de la profession ouvriront des négociations concernant l'indemnisation des jours de carence en cas de maladie, dans un délai maximum de 1 an après la mise en place des classifications.

Article 13 Éléments constitutifs du présent accord

Le présent Accord comprend deux annexes qui en font intégralement partie à savoir :

Annexe I : Lexique Classifications

Annexe II : Liste non exhaustive d'emplois repères

Article 14 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature et devra être mis en œuvre dans les entreprises de la branche au plus tard 18 mois après sa signature.

Article 15 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, dans les conditions fixées par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les services de la FFTB feront leur affaire des formalités nécessaires à accomplir afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Article 16 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 18 **Désignation**

Les parties signataires pourront dénoncer l'accord en totalité, avec un préavis de 3 mois en application des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Annexe I

Lexique classifications

Adaptation

- C'est le temps maximal qu'il faut pour comprendre ce qu'est son travail ou son emploi et le réaliser de façon autonome.

Agents de maîtrise

- Soit tout salarié assurant un encadrement permanent sans pour autant exercer pleinement les responsabilités de direction réservées au chef d'entreprise ou déléguées par lui.

Soit tout salarié qui assume des responsabilités, distingué par le chef d'entreprise comme possédant la maîtrise complète de son métier et bénéficiant d'une autonomie et de larges possibilités d'initiatives dans le cadre de la délégation reçue.

Autonomie

- L'autonomie est caractérisée par la plus ou moins grande liberté d'action laissée dans l'exercice de l'emploi par les consignes, prescriptions, instructions, etc. et les contrôles hiérarchiques.
- Le critère d'autonomie comporte des degrés qui vont de la consigne élémentaire à l'orientation la plus générale.

Classification

- Répartition en diverses catégories d'après des critères précis.

Opération consistant à regrouper les emplois de la branche professionnelle ou les fonctions exercées par les salariés, à les organiser dans un système cohérent, et à les situer les uns par rapport aux autres en leur attribuant un coefficient.

Classification Parodi

- Le système de grilles Parodi est généralement catégoriel (5 catégories : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres). Il établit une correspondance stricte entre savoir-faire, emploi occupé et salaires minima. (Source : Ministère du Travail).

Compétence

- Les compétences peuvent être définies comme une combinaison de différents types de savoirs mis en œuvre dans l'activité de travail :

Cette définition insiste sur la combinaison des :

Savoir : connaissances issues de l'enseignement formel

Savoir faire : connaissances issues d'activités professionnelles concrètes, habiletés manuelles, capacité de résolution de problèmes, apprentissage.

Savoir être : comportement social. (Source : Ministère du Travail).

Comportement

- Ensemble des actions et des réactions d'un individu qui agit en réponse à son environnement.

Connaissances

- Pour exercer avec efficacité une fonction, il est nécessaire de posséder une certaine somme de connaissances théoriques et pratiques pour comprendre et résoudre les problèmes posés par la vie de l'entreprise.

Ces connaissances sont acquises par la complémentarité d'une instruction scolaire ou universitaire et des enseignements acquis par l'expérience professionnelle pratique.

Pour apprécier les niveaux d'exigence des fonctions, il convient de prendre en considération la somme des connaissances effectivement requises et non la seule formation ou les diplômes des titulaires de la fonction.

Critère classant

- Les grilles à critères classants reposent sur la définition de niveaux d'emploi à partir d'une série de critères pré-déterminés ou implicites identiques pour chaque niveau. (Source : ministère du Travail).

Degré de technicité

- Niveau de connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation initiale ou continue et/ou par expérience.

Emploi

- Ensemble d'activités et de missions pouvant regrouper plusieurs postes de nature comparable qu'une entreprise destine à un individu en fonction de l'organisation du travail.

Employé

- Salarié affecté principalement à des activités administratives.

Évaluation

- Outil permettant d'attribuer une ou des valeurs à un emploi.

Expérience

- Pratique du métier consistant pour un salarié en un acquis lui ayant fourni des compétences.

Filière professionnelle

- Ensemble des emplois qui correspondent aux divers degrés de difficultés d'une même spécialité professionnelle.

Fonction

- Ensemble d'opérations, de décisions ou de missions qui se positionnent dans la finalité de l'entreprise non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences techniques, commerciales, administratives, sociales ou autres.

Fonctionnel

- Se dit d'un emploi où l'analyse, l'expertise et le conseil auprès de tiers facilitent la prise de décisions.

Initiative

- Action du salarié qui propose ou détermine les moyens les plus appropriés pour la réalisation de son activité.

Métier

- Le métier se caractérise par une spécialité exigeant un apprentissage et de l'expérience. Il se manifeste par un ensemble de compétences résultant de l'expérience et d'une longue pratique.

Opérationnel

- Se dit d'un emploi où le titulaire prend des décisions pratiques visant dans son domaine de responsabilité à optimiser le résultat productif de l'entreprise.

Niveau des diplômes de l'Éducation Nationale

- Les niveaux de l'Éducation Nationale se distinguent en cinq catégories en fonction du diplôme :

Niveau V : CAP, BEP

Niveau IV : Bac, Bac pro, Bac technique, BP (Brevet Professionnel)

Niveau III : BTS, DUT

Niveau II : maîtrise ou fin du second cycle du supérieur

Niveau I : 3^{ème} cycle, diplôme d'ingénieur.

Ouvrier

- Personne qui effectue un travail professionnel manuel, mécanique ou autre constitué par l'exécution d'activités diverses.

Polyvalence

- Pratique habituelle de plusieurs techniques maîtrisées sur plusieurs postes.

Poste

- Ensemble d'activités attribuées à un salarié dans un espace technique déterminé.

Qualification

- La qualification se rapporte aux aptitudes ou aux capacités opérationnelles nécessaires pour occuper un poste ou un emploi alors que la classification implique le classement de l'emploi en un ordre relatif.

Responsabilité

- Amène à être le garant de ses décisions et de ses actes professionnels, sur les personnes, les produits, le matériel dont on a la charge, ceci sur le plan externe ou interne de l'entreprise.

Technicien

- Personnel dont les travaux contribuent à la gestion de l'entreprise, au fonctionnement des ateliers, à la promotion des produits ou à des recherches et études visant à l'amélioration des techniques de fabrication, à l'amélioration des produits et pouvant avoir des fonctions d'encadrement.

Annexe II

Liste non exhaustive d'emplois repérés

Emploi 1

Définition générale :

Conduite et contrôle d'une installation ou d'une partie d'installation afin d'assurer une production qualitative et quantitative

Activités principales

- Mise en route ou reprise du pilotage de la réalisation du process et des encours de fabrication après vérification des mesures de sécurité
- Prise et passage des consignes
- Vérification et alimentation en consommables
- Réalisation de paramétrage et/ou de réglage
- Réalisation des auto-contrôles sur le produit
- Identification des dysfonctionnements et incidents de production ; réalisation simple et/ou sollicitation d'assistance spécialisée
- Réalisation d'activités programmées de maintenance courante non spécialisée
- Application des procédures de sécurité, de qualité et d'environnement
- Déclaration des tableaux de production des rapports d'incident.

Emploi 2

Définition générale :

Réalise les interventions de dépannages et d'entretien pour assurer le fonctionnement optimal des équipements de production.

Activités principales :

- Analyse des défaillances des systèmes électrique, robotique et électromécanique de l'outil de production
- Réalisation de travaux préventifs, d'entretien et de dépannages ou propositions d'améliorations techniques courantes
- Réalisation de compte rendu d'intervention et/ou renseignement des systèmes de gestion de maintenance
- Mise en œuvre et application des opérations prévues relatives aux procédures de qualité, de sécurité
- Après intervention, remise en route de l'installation.

Emploi 3

Définition générale :

Réaliser des actes administratifs en appliquant des procédures définies (de production, de gestion, de comptabilité,

d'administration générale, commerciale, logistique).

Activités principales :

- Classement, pointage et vérification de données chiffrées ou non,
- Saisie, élaboration de documents, courriers sur outils informatiques,
- Archivage, recherche et distribution de documentations et dossiers,
- Réception, tri, envoi des courriers sous toutes formes,
- Gestion administrative de commandes, de stocks,
- Éventuellement, accueil et orientation physique de visiteurs.

L'étendue de ces activités peut être exercée plus ou moins complètement et parfois dans leur ensemble suivant la structure et l'organisation de l'entreprise.

Emploi 4

Définition générale :

Réalise des travaux de manutention, de contrôle physique ou d'entretien directement ou en utilisant des équipements spécialisés.

Activités principales :

- Manutention, tri et chargement de matières premières en cours de fabrication ou produits finis,
- Conditionnement et déconditionnement,
- Conduite d'engins de levage et de manutention,
- Nettoyage et entretien de son emplacement de travail,
- Mise en œuvre des opérations prévues par les procédures qualité et sécurité,
- Prise et passage de consignes

L'étendue de ces activités peut être exercée plus ou moins complètement et parfois dans leur ensemble suivant la structure et l'organisation de l'entreprise.

Emploi 5

Définition générale :

Anime et dirige une équipe pour assurer la réalisation des programmes de production de cette équipe.

Activités principales :

- Affectation du personnel sur les postes de travail
- Contrôle le bon déroulement du programme de production (quantité et qualité)
- Traitement des incidents de production (soit directement, soit par recours au personnel qualifié)
- Établissement des comptes rendus et des rapports de production et transmissions des consignes
- Contrôle des moyens et conditions de sécurité de sa ligne de production
- Accueil et formation du personnel
- Gestion quotidienne du personnel de l'équipe (absence, accidents du travail, gestion des temps, congés...)
- Proposition d'amélioration technique et de fonctionnement de sa ligne de production.

Avenant n° 1 du 13 février 2004

[Étendu par arrêté du 25 novembre 2004, JO 11 décembre 2004]

Les présentes dispositions se substituent aux annexes AO n° 2 et AO n° 3 du 45^{ème} avenant du 6 octobre 1999 pour les ouvriers relevant des dispositions de la CCNTB et AE n° 2 et AE n° 3 du 45^{ème} avenant du 6 octobre 1999 pour les ETAM relevant des dispositions de la CCNTB.

Article 1

Montant des rémunérations minimales annuelles garanties

Euros / annuel.

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	15 656	16 068	16 480	16 995
Groupe 2	17 098	17 768	18 489	19 416
Groupe 3	19 519	20 240	21 321	22 609
Groupe 4	22 712	23 536	24 978	26 869
Groupe 5	26 972	28 050	30 300	33 026

Article 2
Barème de la prime d'ancienneté
Euros / mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3
Majoration de l'indemnité de départ en retraite pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche relevant de la CCNTB

Le barème de l'indemnité de départ en retraite des ouvriers et des ETAM, prévu respectivement aux articles O.27 et E.20 de la CCNTB sera majoré pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

Cette majoration sera de :

0,2 mois	en 2004 à compter de la signature du présent accord
0,4 mois	en 2005
0,6 mois	en 2006
0,8 mois	en 2007
1 mois	à compter de 2008.

Le barème de l'Indemnité de Départ à la Retraite jusqu'à la date de signature du présent accord de :

Ancienneté	Ouvriers	ETAM
2 à 10 ans	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
À partir de 10 ans	1,5 mois de salaire	1,5 mois de salaire
15 ans	2 mois de salaire	2 mois de salaire

Ancienneté	Ouvriers	ETAM
20 ans	2,5 mois de salaire	2,5 mois de salaire
25 ans	3 mois de salaire	3 mois de salaire
30 ans	4 mois de salaire	4 mois de salaire
35 ans	4,5 mois de salaire	4,5 mois de salaire
40 ans	5 mois de salaire	5 mois de salaire
45 ans	5,5 mois de salaire	5,5 mois de salaire

Le barème de l'Indemnité de Départ à la Retraite s'établit, à compter de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2004 à :

Ancienneté	Ouvriers	ETAM
2 à 10 ans	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
À partir de 10 ans	1,5 mois de salaire	1,5 mois de salaire
15 ans	2 mois de salaire	2 mois de salaire
20 ans	2,7 mois de salaire	2,7 mois de salaire
25 ans	3,2 mois de salaire	3,2 mois de salaire
30 ans	4,2 mois de salaire	4,2 mois de salaire
35 ans	4,7 mois de salaire	4,7 mois de salaire
40 ans	5,2 mois de salaire	5,2 mois de salaire
45 ans	5,7 mois de salaire	5,7 mois de salaire

Le barème de l'Indemnité de Départ à la Retraite s'établira à compter du 01 janvier 2005 :

Ancienneté	Ouvriers	ETAM
2 à 10 ans	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
À partir de 10 ans	1,5 mois de salaire	1,5 mois de salaire
15 ans	2 mois de salaire	2 mois de salaire
20 ans	2,9 mois de salaire	2,9 mois de salaire
25 ans	3,4 mois de salaire	3,4 mois de salaire
30 ans	4,4 mois de salaire	4,4 mois de salaire
35 ans	4,9 mois de salaire	4,9 mois de salaire
40 ans	5,4 mois de salaire	5,4 mois de salaire
45 ans	5,9 mois de salaire	5,9 mois de salaire

L'Indemnité de Départ à la Retraite s'établira à compter du 01 janvier 2006 :

Ancienneté	Ouvriers	ETAM
2 à 10 ans	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
À partir de 10 ans	1,5 mois de salaire	1,5 mois de salaire

Ancienneté	Ouvriers	ETAM
15 ans	2 mois de salaire	2 mois de salaire
20 ans	3,1 mois de salaire	3,1 mois de salaire
25 ans	3,6 mois de salaire	3,6 mois de salaire
30 ans	4,6 mois de salaire	4,6 mois de salaire
35 ans	5,1 mois de salaire	5,1 mois de salaire
40 ans	5,6 mois de salaire	5,6 mois de salaire
45 ans	6,1 mois de salaire	6,1 mois de salaire

L'Indemnité de Départ à la Retraite s'établira à compter du 01 janvier 2007 :

Ancienneté	Ouvriers	ETAM
2 à 10 ans	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
À partir de 10 ans	1,5 mois de salaire	1,5 mois de salaire
15 ans	2 mois de salaire	2 mois de salaire
20 ans	3,3 mois de salaire	3,3 mois de salaire
25 ans	3,8 mois de salaire	3,8 mois de salaire
30 ans	4,8 mois de salaire	4,8 mois de salaire
35 ans	5,3 mois de salaire	5,3 mois de salaire
40 ans	5,8 mois de salaire	5,8 mois de salaire
45 ans	6,3 mois de salaire	6,3 mois de salaire

L'Indemnité de Départ à la Retraite s'établira à compter du 01 janvier 2008 et pour les années suivantes :

Ancienneté	Ouvriers	ETAM
2 à 10 ans	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
À partir de 10 ans	1,5 mois de salaire	1,5 mois de salaire
15 ans	2 mois de salaire	2 mois de salaire
20 ans	3,5 mois de salaire	3,5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire	5 mois de salaire
35 ans	5,5 mois de salaire	5,5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire	6 mois de salaire
45 ans	6,5 mois de salaire	6,5 mois de salaire

SALAIRS ET PRIMES

Avenant n° 5 du 29 avril 2009

[Étendu par arr. 24 nov. 2009, JO 2 déc.]

Article 1 Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classifications des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et de ses avenants n° 1, 2, 3 et 4 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé de 1,2 % pour l'année 2009

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2009 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	16 895	17 341	17 682	18 234
Groupe 2	18 344	19 062	19 837	20 831
Groupe 3	20 940	21 715	22 875	24 257
Groupe 4	24 367	25 251	26 746	28 770
Groupe 5	28 881	30 035	32 445	35 364

Article 2 Barème de la prime d'ancienneté

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

Euros / mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux de la Branche des Tuiles & Briques rappellent leur attachement au respect du principe de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

C'est dans ce contexte qu'un accord de branche a été signé le 29 avril 2002.

Dans cette continuité et dans le cadre de la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes instaurant un nouvel article 9 bis à l'article L 133-5 du Code du Travail, les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations visant à établir des mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération existant entre les Hommes et les Femmes au sein de la Branche.

Article 4 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative *au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 24 nov. 2009, JO 2 déc.)* ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 6 Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'Article L. 2231-5 du Code du Travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 7 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2231-2 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition (15 jours à compter de la date de la notification), dans les conditions fixées par le Décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, en deux exemplaires (version papier et version électronique) à la Direction des Relations du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 6 du 28 avril 2010

[Étendu par arr. 16 nov. 2010, JO 26 nov.]

Article 1 Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et de ses avenants n° 1, 2, 3 et 4 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé de 0,9 % pour l'année 2010

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2010 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	17 047	17 497	17 841	18 398
Groupe 2	18 509	19 234	20 016	21 018
Groupe 3	21 128	21 910	23 081	24 475
Groupe 4	24 586	25 478	26 987	29 029
Groupe 5	29 141	30 305	32 737	35 682

Article 2 **Barème de la prime d'ancienneté**

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

Euros / mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenir, et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3 **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Les partenaires sociaux de la Branche des Tuiles & Briques rappellent leur attachement au respect du principe de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

C'est dans ce contexte qu'un accord de branche a été signé le 29 avril 2002.

Dans cette continuité et dans le cadre de la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes instaurant un nouvel article 9 bis à l'article L. 133-5 du Code du Travail, les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations visant à établir des mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération existant entre les Hommes et les Femmes au sein de la Branche.

Article 4 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 6 **Notification de l'accord**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du Travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 7 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition (15 jours à compter de la date de la notification), dans les conditions fixées par le Décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, en deux exemplaires (version papier et version électronique) à la Direction des Relations du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 7 du 26 juin 2012

[Étendu par arr. 23 avr. 2013, JO 7 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

BATIMAT TP CFTC ;

CFE-CGC.

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 6 du 28 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1 Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classifications des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1, 2, 3, 4, 5 et 6 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé comme suit :

- Groupe 1 : + 4,5 %
- Groupe 2 : + 4 %
- Groupe 3 : + 3,5 %
- Groupe 4 : + 2,6 %
- Groupe 5 : + 2,4 %

Pour éviter tout chevauchement entre le Groupe 3 niveau D et le Groupe 4 niveau A, ce dernier a été fixé à 25 380 €.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2012 selon le barème suivant :

En euros

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	17 814	18 284	18 644	19 226
Groupe 2	19 249	20 003	20 817	21 859
Groupe 3	21 867	22 677	23 889	25 332
Groupe 4	25 380	26 140	27 689	29 784
Groupe 5	29 840	31 032	33 523	36 538

Article 2 Barème de la prime d'ancienneté

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 13 février 1982

à savoir :

Euros / mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 : avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mis en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 6 Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 7 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires (version papier et version électronique). Conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 8 du 28 mai 2013

[Étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 17 oct., applicable le jour suivant la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC Chimie.

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 7 du 26 juin 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1 Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et de ses avenants n° 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé :

— de 1,5 % pour tous les groupes

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2013 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	18 081 €	18 558 €	18 924 €	19 514 €
Groupe 2	19 538 €	20 303 €	21 129 €	22 187 €
Groupe 3	22 195 €	23 017 €	24 247 €	25 712 €
Groupe 4	25 761 €	26 532 €	28 104 €	30 231 €
Groupe 5	30 288 €	31 497 €	34 026 €	37 086 €

Article 2 Barème de la prime d'ancienneté

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

Euros / mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mis en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 6 Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 7 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires (version papier et version électronique). Conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 10 du 23 mai 2014

[Étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du jour suivant la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC Chimie.

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 9 du 28 mai 2013 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1 Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et de ses avenants n° 1 à 9 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé :

de façon dégressive de 1,8 % pour le groupe 1 niveau A à 0,9 % pour le groupe 5 niveau D.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2014 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	18 406 €	18 883 €	19 247 €	19 838 €
Groupe 2	19 853 €	20 620 €	21 449 €	22 513 €
Groupe 3	22 520 €	23 333 €	24 569 €	26 041 €
Groupe 4	26 078 €	26 846 €	28 423 €	30 560 €
Groupe 5	30 604 €	31 810 €	34 348 €	37 422 €

Article 2 Barème de la prime d'ancienneté

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

Euros / mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supé-

rieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Article 6 Notification de l'accord

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

Article 7 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires. Conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 11 du 4 juin 2015

[Étendu par arr. 8 janv. 2016, JO 21 janv., applicable à compter du jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;
CFE-CGC Chimie ;
BATIMAT TP CFTC.

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 10 du 23 mai 2014 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1
Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et de ses avenants n° 1 à 10 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé:

de façon dégressive de 2,77 % pour le groupe 1 niveau A à 0,16 % pour le groupe 5 niveau D.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2015 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	18 915	19 388	19 536	20 036
Groupe 2	20 052	20 700	21 529	22 593
Groupe 3	22 595	23 383	24 619	26 091
Groupe 4	26 138	26 906	28 483	30 620
Groupe 5	30 664	31 870	34 408	37 482

Article 2
Barème de la prime d'ancienneté

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

Euros/mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de rentrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3 **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Article 6 **Notification de l'accord**

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

Article 7 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires. Conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 12 du 2 juin 2016

[Étendu par arr. 3 nov. 2016, JO 15 nov., applicable le jour suivant la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT.

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 11 du 4 juin 2015 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1 **Barème des rémunérations minimales annuelles garanties**

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 11 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé :

de façon dégressive de 0,6 % à 0,4 %.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2016 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	19 028 €	19 510 €	19 653 €	20 156 €
Groupe 2	20 172 €	20 783 €	21 615 €	22 683 €
Groupe 3	22 685 €	23 477 €	24 717 €	26 195 €
Groupe 4	26 243 €	27 014 €	28 597 €	30 742 €
Groupe 5	30 787 €	31 997 €	34 546 €	37 632 €

Article 2 **Barème de la prime d'ancienneté**

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

Euros / mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3 **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie pro-

fessionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

De même, il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, conformément au code du travail.

Article 5 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Article 6 **Notification de l'accord**

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

Article 7 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code Travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires. Conformément à l'article D. 2231-3 du Code du Travail l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 13 du 2 juin 2017

[Etendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable le jour suivant la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois CFDT.

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 12 du 2 juin 2016 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1 **Barème des rémunérations minimales annuelles garanties**

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et de ses avenants n° 1 à 12 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé :

de façon dégressive de 0,9 % à 0,4 %.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2017 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	19 205 €	19 687 €	19 771 €	20 277 €
Groupe 2	20 293 €	20 907 €	21 745 €	22 819 €
Groupe 3	22 821 €	23 570 €	24 816 €	26 300 €
Groupe 4	26 348 €	27 122 €	28 711 €	30 865 €
Groupe 5	30 910 €	32 125 €	34 684 €	37 782 €

Article 2 Barème de la prime d'ancienneté

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

Euros/mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que

l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 5 Adhésion

L'adhésion au présent accord s'exerce conformément aux conditions prévues par le code du travail et notamment selon l'article L. 2261-3 et suivants.

Peuvent adhérer à cet accord, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 6 Notification et dépôt de l'accord

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Avenant n° 14 du 8 octobre 2020

[Étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 17 févr., applicable à compter du jour suivant la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB.

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 13 du 2 juin 2017 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1 Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et de ses avenants n° 1 à 13 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé :

de façon dégressive de la façon suivante :

- 3,60 % pour les groupes 1 et 2.
- 3,80 % pour le groupe 3 niveau A pour éviter le chevauchement de la valeur de REMAG avec le groupe 2 niveau D.
- 2,80 % pour le groupe 3 niveaux B, C et D, et pour les groupes 4 et 5.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2020 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	19 896 €	20 396 €	20 483 €	21 007 €
Groupe 2	21 024 €	21 660 €	22 528 €	23 640 €

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 3	23 688 €	24 230 €	25 511 €	27 036 €
Groupe 4	27 086 €	27 881 €	29 515 €	31 729 €
Groupe 5	31 775 €	33 025 €	35 655 €	38 840 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G 16 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, «la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 [de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification]».

Article 2 Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

Euros / mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 3 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des Tuiles et Briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des Tuiles et Briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent avenir soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenir selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 **Désignation et révision**

Le présent avenir pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 6 **Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenir 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 du présent avenir et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 **Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant**

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent avenir sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent avenir s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du Travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Avenir n° 15 du 7 juillet 2021

[Étendu par arr. 10 déc. 2021, JO 22 déc., applicable à compter du jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNNSCB ;

CFE CGC Chimie.

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 14 du 8 octobre 2020 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1 **Barème des rémunérations minimales annuelles garanties**

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 14 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982

est revalorisé de 0,8 % pour l'année 2021.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2021 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	20 055 €	20 559 €	20 647 €	21 175 €
Groupe 2	21 192 €	21 833 €	22 708 €	23 829 €
Groupe 3	23 878 €	24 424 €	25 715 €	27 252 €
Groupe 4	27 303 €	28 104 €	29 751 €	31 983 €
Groupe 5	32 029 €	33 289 €	35 940 €	39 151 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G 16 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, «la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 [de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification]».

Article 2 Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, à savoir :

Euros/Mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 3 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des Tuiles et Briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des Tuiles et Briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux

femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent avenir soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenir selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 **Désignation et révision**

Le présent avenir pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 6 **Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenir 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 du présent avenir dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du travail et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du travail par la partie la plus diligente.

Article 7 **Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant**

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent avenir sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent avenir s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Avenir n° 16 du 24 mai 2022

[Étendu par arr. 17 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois CFDT ;

CFE CGC Chimie ;

BATI MAT TP CFTC ;

UFIC UNSA.

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 15 du 7 juillet 2021 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 15 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé de 3,4 % pour l'année 2022.

En conséquence, et conformément au présent avenir, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2022 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	20 737 €	21 258 €	21 349 €	21 895 €
Groupe 2	21 913 €	22 575 €	23 480 €	24 639 €
Groupe 3	24 690 €	25 254 €	26 589 €	28 179 €
Groupe 4	28 231 €	29 060 €	30 763 €	33 070 €
Groupe 5	33 118 €	34 421 €	37 162 €	40 482 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G 16 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, «la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 [de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification]».

Article 2

Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, à savoir :

Euros/Mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 3 **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des Tuiles et Briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des Tuiles et Briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 **Dénonciation et révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 6 **Adhésion**

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 du présent avenant dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du travail et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du travail par la partie la plus diligente.

Article 7 **Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant**

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Avenant n° 17 du 22 juin 2023

[Étendu par arr. 17 oct. 2023, JO 21 oct., applicable à compter du jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

UFIC-UNSA.

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 16 du 24 mai 2022 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1

Barème des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 16 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé de 1720 euros pour l'année 2023.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2023 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	22 457 €	22 978 €	23 069 €	23 615 €
Groupe 2	23 633 €	24 295 €	25 200 €	26 359 €
Groupe 3	26 410 €	26 974 €	28 309 €	29 899 €
Groupe 4	29 951 €	30 780 €	32 483 €	34 790 €
Groupe 5	34 838 €	36 141 €	38 882 €	42 202 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G 16 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, «la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 [de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification]».

Article 2

Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, à savoir :

Euros / Mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 3 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenir rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des Tuiles et Briques le 29 avril 2002, complété par deux avenants déposés et étendus du 15 décembre 2010 et du 5 décembre 2017.

Cet accord et ces avenants rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des Tuiles et Briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent avenir soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenir selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 Dénonciation et révision

Le présent avenir pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 6 Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenir 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 du présent avenir dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du travail et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du travail par la partie la plus diligente.

Article 7

Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Avenant n° 18 du 26 juin 2024

[Étendu par arr. 5 nov. 2024, JO 7 nov., applicable à compter du jour suivant la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Les précédentes dispositions se substituent à l'avenant n° 17 du 22 juin 2023 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 1

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 16 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé de 2.5 % pour l'année 2024.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2024 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	23 018 €	23 552 €	23 646 €	24 205 €
Groupe 2	24 224 €	24 902 €	25 830 €	27 018 €
Groupe 3	27 070 €	27 648 €	29 017 €	30 646 €
Groupe 4	30 700 €	31 550 €	33 295 €	35 660 €
Groupe 5	35 709 €	37 045 €	39 854 €	43 257 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G 16 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, «la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 [de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification]».

Article 2

Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982, à savoir :

Euros / Mensuel

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème. Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 3 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des Tuiles et Briques le 29 avril 2002, complété par deux avenants déposés et étendus du 15 décembre 2010 et du 5 décembre 2017.

Cet accord et ces avenants rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des Tuiles et Briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 6 Adhésion

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 du présent avenant dans les conditions fixées à l'article D. 2231-

8 du Code du travail et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du travail par la partie la plus diligente.

Article 7 **Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant**

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion entre la convention collective «Tuiles et briques» (IDCC 1170) avec la convention collective «Carrières et matériaux (nouvelle CCN unique)» (IDCC 3249)

Arrêté de fusion du 3 juillet 2024

(NOR : TSST2418602A)

(JO 7 juillet 2024)

La ministre du travail, de la santé et des solidarités,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 5 octobre 2023 et du 27 juin 2024,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion du champ d'application des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1170	Convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques	3249	Convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction applicable aux ouvriers, aux employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et aux cadres

Liens relatifs

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Rapprochement de la Convention Collective Nationale avec la branche des industries carrières et matériaux

Accord de méthode du 1^{er} octobre 2019

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature pour une durée de 1 an]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française des Tuiles et Briques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Fédération Générale FO Construction.

Mod. par Avenant 18 mai 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature, soit le 18 mai 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FG FO Construction.

Préambule

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par la loi du 8 août 2016 a été confirmé.

L'objectif poursuivi est de favoriser le regroupement de branches.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques ont décidé de se réunir pour élaborer un accord de méthode en vue d'un rapprochement de la branche Tuiles et Briques avec une branche des Matériaux de Construction pour l'Industrie afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment pour les salariés de la branche des Tuiles et Briques

Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif.

Les partenaires sociaux soulignent à ce sujet que la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques a participé aux négociations interbranches relatives à la mise en place d'un accord relatif à la Formation Professionnelle Continue avec le secteur des matériaux de construction pour l'industrie, et plus spécifiquement depuis 2010, lors de la création de l'OPCA 3 +. Ces branches sont d'ailleurs réunies dans la même Section Paritaire Professionnelle de l'OPCO 2i sous l'appellation Matériaux de Construction pour l'Industrie et le Verre (MCIV).

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Tuiles et Briques (IDCC 1170).

Article 2 Désignation de la branche de rapprochement

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la Branche Tuiles et Briques ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction identifiée sous les codes IDCC : 87/135/211.

Les conventions collectives des Industries de Carrières et Matériaux de construction (60 500 salariés - données DARES 2015) et celle des Tuiles et Briques participent à une structure paritaire commune pour la formation professionnelle.

Article 3 La méthode de rapprochement

Mod. par Avenant 18 mai 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature, soit le 18 mai 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FG FO Construction.

La CPPNI de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques a pour objectif de prendre contact avec la CPPNI des Industries de Carrières et Matériaux de construction pour étudier la faisabilité d'un accord de méthode.

Des réunions de CPPNI communes commenceront au cours du second semestre 2020.

Les parties intéressées vont devoir établir une méthode permettant de définir les thèmes pouvant faire l'objet d'un socle commun de dispositions et les thèmes pouvant être traités en annexes en raison de spécificités liées à des situations différentes.

Ce n'est qu'une fois le contenu de ce tissu conventionnel "suffisamment abouti" que le rapprochement des branches pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans un délai de 5 ans au maximum, par un statut conventionnel commun.

Article 4 Représentativité

Jusqu'en 2021, date des prochaines mesures de représentativité, la branche Tuiles et Briques reste représentative dans son champ d'application.

Au-delà de 2021, cette représentativité sera calculée suivant les règles légales en vigueur.

Article 5 Entrée en vigueur - Clause de rendez-vous - Dépôt

Le présent accord, conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, entre en vigueur dès sa signature.

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre en charge du travail et de l'emploi dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du Code du Travail

Article 6 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer.

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

Article 7 Dénonciation, Révision

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

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

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

Accord de méthode du 8 septembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin, applicable à compter de sa date de signature pour une durée de 24 mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FTTB ;

FIB ;

UP'CHAUX.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

SICMA CFE-CGC ;

CGT FNSCBA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du Code du travail en septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par plusieurs lois successives a été confirmé et cadré dans un calendrier.

L'objectif de la Ministre du travail est dans un premier temps de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles. Toutefois, elle peut également imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

Par ailleurs et selon l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans au maximum pour négocier leur rapprochement. À l'issue de ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques ont pris contact avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et celle des producteurs de chaux afin d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rapprochement de leurs conventions collectives.

Ils souhaitent élaborer dans un premier temps un accord de méthode encadrant leurs discussions préalables à la conclusion éventuelle d'un accord de rapprochement de leurs champs conventionnels.

Le présent accord de méthode ne constitue pas l'accord de champ qui fera l'objet, le cas échéant, d'un accord séparé au terme des travaux définis ci-après.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives ci-dessous répertoriées, à la date de signature de l'accord :

- IDCC 0087 : personnel ouvrier des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 0135 : personnel ETAM des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 0211 : personnel cadre des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 3227 : personnel des industries de la chaux.
- IDCC 1170 : personnel de l'industrie des tuiles et des briques.

Au vu de son objet, cet accord s'applique à toute entreprise, sans considération d'effectif.

Article 2

Désignation de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction en tant que branche de rapprochement

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la Branche de l'Industrie des Tuiles et des Briques ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et celle des industries de la chaux, étant précisé que ces branches participent à une structure paritaire commune pour la formation professionnelle.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques ont signé le 1^{er} octobre 2019 un accord de méthode désignant la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et des industries de la chaux comme étant celle avec laquelle un rapprochement était souhaité.

Les partenaires sociaux des branches ont décidé de commencer la réflexion commune en organisant une réunion exceptionnelle réunissant les membres des deux CPPNI le 8 septembre 2020, au cours de laquelle le présent accord a été examiné.

Article 3 **Méthode de rapprochement**

Dans un premier temps, il revient aux représentants de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques de procéder à une analyse comparative des dispositions conventionnelles afin de déterminer :

- les dispositions de la convention collective des Industries de Carrières et Matériaux de construction qu'ils souhaiteraient adopter dans le cadre du rapprochement envisagé.
- les dispositions conventionnelles qu'ils souhaiteraient maintenir dans une annexe sectorielle en raison de leurs spécificités liées à des situations juridiques différentes, si la validité juridique de ces annexes sectorielles était confirmée.

Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux des branches s'emploieront à définir les dispositions qui peuvent faire l'objet d'un socle commun et les dispositions et les thèmes qui pourraient faire l'objet d'annexes sectorielles.

À l'issue de ce travail d'analyse, le rapprochement des dispositions conventionnelles pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans les conditions légales en vigueur. Le cas échéant, certaines dispositions conventionnelles pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai de 5 ans au maximum, visé à l'article L. 2261-33 du code du travail.

La signature de cet accord de champ se fera dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur à la date de signature.

Article 4 **Méthode de travail**

Article 4.1 **Constitution d'un groupe technique de travail commun**

Les travaux seront partagés au sein d'un groupe technique de travail commun réunissant l'ensemble des représentants des fédérations d'employeurs et de salariés représentatives des branches concernées, étant précisé que chaque groupe technique de travail paritaire comprendra au plus, un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de chacune des branches professionnelles et un nombre équivalent de représentants de la délégation patronale.

Article 4.2

Information et règles de prise en charge des représentants au groupe technique

Chaque organisation syndicale représentative désignera au plus, un référent titulaire et un représentant suppléant, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux représentants des groupes techniques paritaires.

Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe technique de travail paritaire restreint lorsque le référent titulaire est absent.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant (restauration, transport) sont celles en vigueur pour les groupes techniques paritaires dans chacune des branches concernées.

Chaque groupe technique de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un compte-rendu établi par la délégation patronale constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé au groupe technique paritaire et aux membres des CPPNI au fur et à mesure.

Article 4.3

Constitution d'une commission paritaire «ad hoc» de coordination

Afin de coordonner les travaux des groupes techniques, les partenaires sociaux des branches représentatives relevant du présent accord ont décidé de créer une commission paritaire «ad hoc» dédiée.

Commune aux deux CPPNI, cette commission, instituée à l'initiative de chacune des CPPNI, aura pour mission de suivre et coordonner les travaux entrepris au sein de chacune des CPPNI, ayant pour finalité, à terme, le regroupement des dispositions conventionnelles.

Cette commission «ad hoc» se réunira au moins deux fois par an, étant précisé que la première réunion de cette commission de coordination se tiendra au plus tard le 31 mars 2021.

Chaque CPPNI désignera les représentants syndicaux et patronaux appelés à participer à cette commission de coordination, dans la limite d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative, et d'un nombre de représentants patronaux équivalent.

Les modalités de convocation, de prise en charge, de remboursement des participants sont définies par chacune des CPPNI.

Article 5

Date d'application de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 24 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 6

Adhésion, Révision

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code

du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 8 **Notification de l'accord - Extension**

En application de l'article L. 2232-6 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Formation professionnelle

Formation et perfectionnement professionnels **Protocole du 6 octobre 1983**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des fabricants de tuiles et de briques de France, agissant au nom des entreprises qui lui sont rattachées.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois, C.F.D.T. ;

Fédération Bati-Mat-TP-C.F.T.C. ;

Fédération nationale des travailleurs de la céramique, C.G.T. ;

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

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des textes suivants :

- accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, en tant qu'il crée les commissions paritaires de l'emploi de branches ;
- accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et, en particulier, son avenant du 21 septembre 1982.

Le présent protocole a pour objet :

- la commission paritaire de l'emploi de l'industrie des tuiles et briques, en ce qui concerne le congé individuel de formation. Il se substitue sur ce point au protocole du 20 novembre 1972 créant la sous-commission paritaire de l'emploi de l'industrie des tuiles et briques ;
- le conseil paritaire de perfectionnement du centre technique des tuiles et briques, en tant que centre collectif professionnel des tuiles et briques, pour les formations complémentaires.

Article 1 **Commission paritaire de l'emploi**

1.1

L'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels crée des organismes paritaires spécialisés, chargés d'assurer le financement des congés individuels de formation (FONGECIF).

L'article 36 (nouveau) de l'accord du 9 juillet 1970 stipule que, pour aider ces organismes :

« Les commissions paritaires nationales, créées en application de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, établissent et tiennent à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession, et retenus à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique et s'inscrivant dans les priorités professionnelles et territoriales définies également par elles.

Pour chacun des cours, stages et sessions ainsi répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi précisent les catégories de salariés auxquelles ils sont destinés. »

1.2

Pour l'établissement de la liste des stages visés ci-dessus, les parties décident de retenir comme critère principal les stages à finalité professionnelle permettant aux salariés de l'industrie des tuiles et briques d'approfondir et d'élargir leurs connaissances techniques, que ce soit ou non dans la perspective d'un changement de poste.

1.3

La liste des stages, établie chaque année par la commission paritaire, sera adressée à l'ensemble des FONGECIF. Cette liste fera, chaque année, l'objet d'un avenant au présent protocole(voir accord du 8 décembre 1998).

Article 2 Conseil paritaire de perfectionnement

Il est créé un conseil paritaire de perfectionnement auprès du C.C.T.B., centre collectif professionnel des tuiles et briques, pour les formations complémentaires, conformément à l'article 11 (nouveau) de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970. Conformément à l'article 12 (nouveau) de l'accord national interprofessionnel, le conseil est consulté sur les questions suivantes :

- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de stages ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- l'établissement des programmes.

Conformément à ce même article, le conseil de perfectionnement devra décider des conditions dans lesquelles sont utilisées les sommes affectées au compte de réciprocité collective.

En outre, le conseil sera informé de l'admission de jeunes sans emploi, issus des lycées techniques professionnels, pour des stages de longue durée (six à neuf mois).

Il aura enfin à connaître de l'ensemble du budget du centre technique des tuiles et briques en ce qui concerne ses activités de formation.

Article 3 Dispositions communes

Chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent protocole déléguera deux représentants pour assister aux réunions des instances visées aux articles 1 et 2 ci-dessus. Elle s'efforcera de faire en sorte que ces représentants aux deux réunions soient les mêmes.

Les documents nécessaires aux travaux de ces instances seront envoyés aux organisations syndicales le plus tôt possible avant les réunions.

Les représentants des organisations syndicales bénéficieront des dispositions des§ a, b, c et d de l'article G. 23 « Commissions paritaires » de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Article 4 Dépôt

Le présent protocole est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail de Paris à la diligence de l'une des parties. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes pour remplir les formalités requises.

Avenant n° 15 du 8 décembre 1998

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des tuiles et briques (FFTB).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois, CFDT ;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques, CGC ;

Fédération Force Ouvrière Céramique, Carrières et Matériaux de construction, CGT - FO ;

Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique CGT.

Article 1

Conformément à l'article 1.3 du protocole du 6 octobre 1983 sur la formation et le perfectionnement professionnels, les parties décident d'établir et de recommander aux FONGECIFS la liste des stages du Centre Technique des Tuiles et Briques (CTTB), de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) et de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), figurant en annexe au présent avenant.

Article 2

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes

et pour le dépôt à la direction départementale du travail de Paris à la diligence de l'une des parties. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes pour remplir les formalités requises.

Annexe

I) Liste des stages agréés organisés par le Centre Technique des Tuiles et Briques (CTTB)

1^o / Ouvriers professionnels, tous collaborateurs à initier nouveaux embauchés

TITRE	OBJECTIFS	DURÉE	OBSERVATIONS
Stages série A			
A.1 - Initiation à la connaissance des produits de terre cuite Fabrication - Caractéristiques	Connaître les bases de la fabrication d'un produit de terre cuite et les principales caractéristiques fonctionnelles	2 jours 26-27/05/99	- Nouveaux arrivants dans la Profession Stage réalisé en usine.
A.8 - Technologie des produits de terre cuite	Permettre à ceux qui ne peuvent se déplacer, d'apprendre à leur propre rythme la technologie de fabrication des produits de terre cuite	Enseignement à distance Cycle complet en dix étapes	Toute personne en entreprise - Agent de maîtrise désirant approfondir la théorie des différentes phases de fabrication des produits de terre cuite. Personnel d'entretien désirant accroître ses connaissances dans la maintenance des équipements.

2^o / Techniciens et agents de maîtrise

TITRE	OBJECTIFS	DURÉE	OBSERVATIONS
Stages série B			
B.1 - Formation de base des contrôleurs	Connaître les contrôles réalisés dans les laboratoires d'usines Appliquer avec efficacité les modes opératoires de différents essais Acquérir les bases essentielles des essais	5 jours 18 au 22/01/99	- Techniciens ayant l'esprit méthodique - Lieu : Clamart
B. 2 - Perfectionnement des contrôleurs briques creuses et blocs perforés à enduire	Acquérir les compléments de formation sur : - les normes elles-mêmes - les mesures - les cartes de contrôles	2 jours 16-17/03/99	- Contrôleurs déjà en place et leurs remplaçants - Avoir suivi le stage B1 - Lieu : Clamart
B. 3- Perfectionnement des contrôleurs tuiles	Acquérir les compléments de formation sur : - les normes tuiles - les mesures - les cartes de contrôle	2 jours 17-18/03/99	- Contrôleurs et leurs remplaçants - Avoir suivi le stage B1 - Lieu : Clamart
B. 4 - Matières premières, préparation, façonnage des produits de terre cuite	Connaître les constituants entrant dans la composition d'un produit Identifier les matières premières Préparer une pâte argileuse Façonner un produit	2 jours 26-27/01/99	- Responsables de carrières - responsables de fabrication - responsables qualité Nouveaux agents de maîtrise - Lieu : Clamart
B. 5 - Séchage	Connaître les mécanismes de départ d'eau des produits humides Comprendre les techniques de l'air humide Comprendre et créer un programme de séchage Réduire les déchets secs	2 jours 28-29/01/99	- Agents de maîtrise - Lieu : Clamart ou en entreprise

TITRE	OBJECTIFS	DURÉE	OBSERVATIONS
B. 6 - Cuisson	Comprendre les phénomènes de transformation du produit sous l'effet thermique Établir une courbe de cuisson Expliquer le fonctionnement du four et de ses équipements Contrôler les défauts de cuisson	2,5 jours 23-24- 25/02/1999	- Responsables de cuisson - surveillants de fours - Responsables chargés de l'entretien du four et du contrôle de la cuisson - Lieu : Clamart ou en usine
B. 7.1 - Maîtrise de l'énergie au séchage	Réduire le coût énergétique du séchage à la production Analyser les flux thermiques Supprimer ou réduire les fuites Diminuer les déperditions thermiques	2 jours 21-22/04/99	- Agents de maîtrise et techniciens - Responsables de production Il est nécessaire d'avoir suivi le stage B5 - Lieu : Clamart ou en usine
B. 7.2 - Maîtrise de l'énergie à la cuisson	Réduire le coût énergétique de la cuisson à la production Analyser les flux thermiques Supprimer ou réduire les fuites Diminuer les déperditions thermiques	2 jours 28-29/04/99	- Agents de maîtrise et techniciens - Responsables de production Il est conseillé d'avoir suivi le stage B6 - Lieu : Clamart ou en usine
B. 17 - Initiation à la fabrication et aux caractéristiques des produits de terre cuite pour les non-céramistes	Former les nouveaux arrivants dans la Profession à la connaissance des produits de terre cuite et à leurs caractéristiques	4 jours du 12 au 15/10/99	Toutes personnes confrontées aux problèmes de fabrication et qualité - Lieu : Clamart
B. 19 - Module 1 acoustique : notions de base	Acquérir les connaissances de base en mathématiques et en physique spécifiques à la compréhension de l'acoustique du bâtiment	1/2 jour (après-midi) 1/12/99	Cadres techniques et technico-commerciaux - Lieu : Clamart ou en usine
B. 20 - Module 2 acoustique du bâtiment	Acquérir les notions de base d'acoustique appliquées à la construction Prise en compte de la réglementation acoustique du 1 ^{er} janvier 1996 Présentation des solutions de terre cuite	1 jour 2/12/99	Cadres techniques et technico-commerciaux - Avoir suivi stage B19 module 1 - Lieu : Clamart
B. 21 - Module 3 acoustique : réglementation	Établir une synthèse des réglementations applicables dans le domaine du bâtiment	1/2 jour 3/12/99 le matin	Cadres techniques et technico-commerciaux - Avoir suivi stages B19 et B20 - Lieu : Clamart ou en entreprise

3^e / Nouveaux directeurs d'unités, chefs de fabrication, ingénieurs et cadres

TITRE	OBJECTIFS	DURÉE	OBSERVATIONS
Stages série C			
C.1 - Exploitation des contrôles de fabrication	Analyser les mesures ou essais effectués par les contrôleurs Dépouiller les résultats des mesures Exploiter les résultats	2 jours 20-21/10/99	Techniciens et cadres chargés d'analyser les résultats pour juger et proposer des améliorations Il est recommandé d'avoir suivi le stage B3 - Lieu : Clamart
C. 2 - Tenue au gel	Connaître les mécanismes conduisant au gel des tesson poreux Connaître les méthodes d'essais Faire le point des normes au regard de la tenue au gel	1 jour 3/06/99	- Techniciens effectuant des essais - Agents de maîtrise - cadres techniques - Lieu : Clamart
C. 10 - Caractéristiques et mise en oeuvre des produits de terre cuite apparente pour sols et murs	Connaître les règles de l'art de la mise en oeuvre de la terre cuite et les DTU Enseigner les précautions à la mise en oeuvre Corriger les désordres pathologiques	2 jours 16-17/03/99	- Cadres et ingénieurs - Avoir une bonne connaissance du poste - Lieu : Clamart ou en entreprise

TITRE	OBJECTIFS	DURÉE	OBSERVATIONS
C. 19 - Thermique notions de base module 1	Acquérir les connaissances de base en thermique afin d'appréhender toute étude thermique dans le domaine du bâtiment	1/2 jour après-midi 15/06/99	- Cadres techniques et technico-commerciaux - Lieu : Clamart ou en usine
C. 20 - Thermique module 2 <i>Logiciel de calcul des résistances thermiques</i>	Formation à l'utilisation d'un logiciel informatique de calcul des coefficients K surfacique et K linéaire	2 jours 16-17/06/99	- Techniciens et ingénieurs - Avoir suivi C19 - module 1 - Lieu : Clamart
C. 21 - Thermique : La nouvelle réglementation Module 3	Principes de base de la nouvelle réglementation thermique Appliquer les différentes options aux logements constitués de parois en éléments de terre cuite	1 jour à préciser	- Techniciens - Ingénieurs - Commerciaux - Avoir suivi le stage C20 - Lieu : Clamart
C. 23 - Le monomur terre cuite	Présenter le produit Comparer les performances et celles des produits concurrents	1 jour 11/03/99	- Cadres techniques et commerciaux - Lieu : Clamart

4^e / Collaborateurs de la maintenance

TITRE	TYPE	DURÉE	OBSERVATIONS
Stages série D			
D. 1 - Électronique niveau 1	Être capable de : Comprendre le fonctionnement des circuits de commande Intervenir rapidement en cas de dysfonctionnement	10 jours Dates à convenir	- Électriciens confirmés ayant à intervenir sur les circuits de commande - Lieu : en usine
D. 2 - Électronique niveau 2	Modifier un programme séquentiel Intervenir sur un circuit	10 jours Dates à convenir	- Électriciens confrontés aux automates programmables - Lieu : en usine
D. 3 - Électronique niveau 3	Rechercher des pannes sur circuits CMOS ou TTL Écrire des programmes en cas de dysfonctionnement	3 x 5 jours Dates à convenir	- Concepteur d'installation - Avoir suivi le stage D2 - Lieu : en usine
D. 4 - Maintenance industrielle <i>d'un équipement piloté par automate programmable</i>	Comprendre l'architecture de leur processus automatisé Réaliser une intervention en toute sécurité	2 x 5 jours Dates à convenir	- Les électriciens responsables des automatismes - Personnel d'entretien devant intervenir sur les capteurs - Lieu : en usine
D. 5 - Conception ou modification <i>d'un équipement piloté par un automate programmable</i>	Modifier un équipement piloté par un automate	2 x 5 jours Dates à convenir	- Responsables de production - Responsables de maintenance - Lieu : en usine
D. 6 - Hydraulique	Localiser et solutionner la panne	2 x 5 jours Dates à convenir	- Personnel de maintenance - Lieu : en usine
D. 11 - Automatismes - Actionneurs électriques	Intervenir en cas de panne sur les circuits de télécommande	5 jours Dates à convenir	- Responsables d'exploitation - Responsables d'entretien - Toute personne chargée du bon fonctionnement des matériels - Lieu : en usine

TITRE	TYPE	DURÉE	OBSERVATIONS
D. 21 - Automatismes - Actionneurs pneumatiques et hydrauliques	Intervenir sur les dispositifs hydrauliques et pneumatiques	5 jours Dates à convenir	- Responsables d'exploitation - Responsables d'entretien - Toute personne chargée du bon fonctionnement des matériels - Lieu : en usine
D. 90 - Automatismes pyrométrie et régulation	Installer une ligne pyrométrique avec la régulation des brûleurs	5 jours Dates à convenir	- Responsables de production - Responsables de maintenance - Électriciens - Lieu : en usine

5° / Collaborateurs commerciaux et utilisateurs

TITRE	OBJECTIFS	DURÉE	OBSERVATIONS
E. 2 - Tenue au gel	Connaître les mécanismes conduisant au gel des tessons poreux Connaître les méthodes d'essais Faire le point des normes au regard de la tenue au gel	1 jour 3/06/1999	- Commerciaux et utilisateurs - Lieu : Clamart
E. 10 - Caractéristiques et mise en oeuvre des produits de terre cuite apparente pour sols et murs	Connaître les règles de l'art de la mise en oeuvre de la terre cuite et les DTU Enseigner les précautions à la mise en oeuvre Corriger les désordres pathologiques	2 jours 20-21/10/99	- Cadres et ingénieurs - Lieu : Clamart ou en usine
E. 19 - Thermique notions de base Module 1	Acquérir les connaissances de base en thermique afin d'appréhender toute étude thermique dans le domaine du bâtiment	1/2 jour (après-midi) 15/06/99	- Cadres techniques et technico-commerciaux - Lieu : Clamart ou en usine
E. 20 - Thermique Logiciel de calcul des résistances thermiques Module 2	Formation à l'utilisation d'un logiciel informatique de calcul des coefficients K surfacique et K linéaire	2 jours 16-17/06/99	- Techniciens et ingénieurs - Avoir suivi le stage E19 module n° 1 - Lieu : Clamart
E. 21 - Thermique Module 3 : La nouvelle réglementation	Principes de base de la nouvelle réglementation thermique Appliquer les différentes options aux logements constitués de parois en éléments de terre cuite	1 jour à préciser	- Techniciens, Ingénieurs, Commerciaux - Avoir suivi le stage E20 module n° 2 - Lieu : Clamart ou en usine
E. 23 - Le monomur terre cuite	Présenter le produit Comparer les performances et celles des produits concurrents	1 jour 11 mars 1999	- Cadres techniques et commerciaux - Lieu : Clamart

II) Liste des stages agréés organisés par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

Audiovisuel - Commerce - Distribution - Communication d'entreprise

Audiovisuel : cinéma, radio, TV - Télécommunication

- Opérateur prise de vue - monteur sur système virtuel

Fonction commerciale

- Technicien d'administration des ventes commerce international

- Vendeur délégué commercial

- Technicien supérieur commerce international

- Technicien supérieur commercial en biens et services industriels

- Technicien supérieur fonction technico-commerciale

Commerce - Distribution - Export

- Agent magasinier "tenue de stocks"
- Agent de promotion des ventes
- Agent technique de vente
- Responsable de rayons de grande surface
- Technicien supérieur grande distribution

Communication d'entreprise

- Technicien supérieur en conception de conditionnement
- Technicien supérieur en communication d'entreprise

Métiers de la formation

- Formateur professionnel d'adultes

Bâtiment - Travaux publics

Gros-œuvre

- Aide-appareilleur - Taille de pierre
- Briquetage de parement - Option construction pavillonnaire (perfectionnement pour maçon)
- Briquetage de parement - Option ouvrage de décoration (perfectionnement pour maçon)
- Chef d'équipe gros-œuvre - Perfectionnement
- Coffrage pour ouvrages en béton armé
- Constructeur en béton armé
- Constructeur en thermique industrielle
- Finition, clos, couvert, assainissement (perfectionnement pour maçon)
- Isolation thermique par l'extérieur (perfectionnement pour maçon)
- Maçon
- Maçonnerie générale (perfectionnement pour maçon)
- Maçonnerie pierres dures (perfectionnement pour maçon)
- Maçonnerie pierres tendres (perfectionnement pour maçon)
- Monteuse en isolation acoustique et thermique
- Structures - Ravalements - Couverture (perfectionnement pour maçon)
- Tailleur de pierre
- Travaux connexes (plâtrerie-carrelage) (perfectionnement pour maçon)
- Voirie et réseaux divers (perfectionnement pour maçon)
- Chef de chantier gros-œuvre (perfectionnement)
- Maîtrise de chantier gros-œuvre
- Technicien d'études béton armé
- Technicien métreur dessinateur gros-œuvre
- Technicien métreur gros-œuvre
- Technicien supérieur d'études béton armé

Second-œuvre : Équipement - Maintenance

- Agent de maintenance en génie climatique
- Couvreur zingueur
- Dépanneur régiteur d'appareils à gaz (perfectionnement)
- Installateur en sanitaire
- Installateur en thermique
- Installateur en thermique et sanitaire
- Monteuse dépanneur brûleurs fioul et gaz (perfectionnement)
- Monteuse en isolation industrielle
- Ouvrier de maintenance en équipements thermiques
- Zinguerie - Perfectionnement

-
- Technicien de maintenance en génie climatique
 - Technicien supérieur d'études en génie climatique
 - Technicien supérieur d'exploitation et de maintenance en génie climatique
- Second-œuvre - Finition - Aménagement*
- Carreleur
 - Chef d'équipe aluminium-verre
 - Chef d'équipe aménagement finition - Perfectionnement
 - Marbrier de bâtiment et de décoration
 - Monteur poseur aluminium-verre
 - Opérateur applicateur graphiste
 - Peintre en bâtiment
 - Peintre en décor
 - Peintre solier
 - Perfectionnement en réhabilitation en aménagement finition
 - Plaquiste
 - Plaquiste - Perfectionnement
 - Plâtrier
 - Solier moquettiste
 - Staffeur mouleur poseur
 - Conducteur de travaux second-œuvre finition
- Conduite d'engins de terrassement - De levage et de manutention*
- Conducteur de bouteur/chargeur à chenilles
 - Conducteur de niveleuse
 - Conducteur de pelle hydraulique ou chargeuse pelleteuse
- Tous corps d'état du bâtiment et/ou des travaux publics*
- Agent d'entretien du bâtiment
 - Ouvrier de maintenance des bâtiments de collectivité
 - Technicien de bureau d'études du bâtiment
 - Technicien en géomatique option numérisation
 - Technicien métreur en réhabilitation de l'habitat
 - Conducteur de travaux - option bâtiment
 - Conducteur de travaux - option génie civil
 - Conducteur de travaux - option travaux publics - routes
 - Géomètre d'entreprise de travaux publics
 - Technicien supérieur du bâtiment en Économie de la Construction
 - Technicien supérieur d'entreprise du bâtiment
- Comptabilité - Gestion - Secrétariat - Bureautique**
- Secrétariat - Comptabilité - Gestion*
- Agent administratif
 - Agent de traitement administratif - Option secrétariat
 - Agent de traitement administratif - Option secrétariat et comptabilité
 - Comptabilité - Réentraînement personnalisé aux métiers de la comptabilité
 - Secrétariat - Réentraînement personnalisé aux métiers du secrétariat
 - Assistant en comptabilité et gestion
 - Comptable d'entreprise
 - Comptable d'entreprise - Perfectionnement
 - Secrétaire - Assistant généraliste
 - Secrétaire - Assistant spécialisé commercial

-
- Secrétaire comptable
 - Technicien d'administration des ventes commerce international
 - Technicien en secrétariat - Option bilingue
 - Technicien en secrétariat - Option commercial
 - Technicien en secrétariat - Option comptabilité
 - Technicien en secrétariat - Option secrétariat de service
 - Technicien supérieur comptable et financier
 - Technicien supérieur de gestion
 - Technicien supérieur en secrétariat - Option bilingue
 - Technicien supérieur en secrétariat - Option trilingue

Création d'entreprise - Informatique de gestion

- Création d'entreprise*
- Gestion pour repreneurs d'entreprise et créateurs
 - Informatique de gestion*
 - Technicien assistant d'utilisateur de l'informatique
 - Gestionnaire de petit système informatique
 - Technicien supérieur en informatique de gestion - Études
 - Technicien supérieur en informatique de gestion - Production/exploitation
 - Analyste concepteur en systèmes d'information

Électricité industrielle - Électronique - Froid - Électronique - Automatisme et Informatique industrielle

Industries - Électriques - Électronique - Informatique

- Agent de montage et d'installation en équipements électroniques (2 options : 1- Automatismes industriels - 2- Construction électronique)
- Agent d'intervention sur équipements électriques et électroniques
- Électricien d'équipement industriel
- Technicien de bureau d'études en électrotechnique et électronique
- Technicien d'équipement en électrotechnique
- Technicien d'industrialisation en électronique
- Analyste programmeur en informatique appliquée à l'industrie
- Technicien supérieur de développement en électronique et informatique
- Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle
- Technicien supérieur en électronique et en automatismes industriels
- Technicien supérieur en réseaux informatiques et télécommunications

Maintenance : Électricité - Électronique - Informatique

- Agent d'entretien et dépannage d'ascenseurs
- Agent d'intervention sur équipements bureautiques
- Agent d'intervention sur systèmes automatisés
- Technicien de maintenance automatien
- Technicien de maintenance en électricité et automatismes industriels
- Technicien de maintenance en électronique
- Technicien de maintenance et de service en informatique
- Technicien supérieur de maintenance en automatismes industriels
- Technicien supérieur de maintenance informatique
- Technicien supérieur de maintenance informatique Option micro-systèmes industriels

Mécanique générale

Conception - Méthodes

- Technicien d'études des outillages de moulage
- Technicien d'études des systèmes mécaniques

-
- Technicien méthodes et préparation en mécanique générale - Perfectionnement
 - Technicien supérieur en conception industrielle des systèmes mécaniques
 - Technicien supérieur en conception industrielle - option outillages de moulage
- Fabrication - Montage*
- Ajustage mécanique - Perfectionnement pour ajusteur mécanicien
 - Ajusteur mécanicien
 - Fraiseur - Perfectionnement pour fraiseur
 - Fraiseur
 - Monteur réglleur de systèmes mécaniques et automatisés
 - Opérateur réglleur de systèmes mécaniques et automatisés
 - Opérateur réglleur centre d'usinage
 - Opérateur réglleur fraiseur
 - Opérateur réglleur polyvalent sur machine outil à commande numérique (MOCN) - Perfectionnement
 - Opérateur réglleur sur machine outil à commande numérique (MOCN) - Option centre d'usinage - Perfectionnement
 - Opérateur réglleur sur machine outil à commande numérique (MOCN) - Option fraisage - Perfectionnement
 - Opérateur réglleur sur machine outil à commande numérique (MOCN) - Option tournage - Perfectionnement
 - Opérateur réglleur tourneur
 - Régleur décolleteur sur tour automatique
 - Tournage - Perfectionnement pour tourneur - module 6
 - Tourneur
- Maintenance*
- Agent de maintenance d'engins de transport par câbles
 - Agent de maintenance des équipements agro-alimentaires
 - Agent de maintenance des installations automatisées de confection
 - Agent de maintenance en installations automatisées (Pneumatique - hydraulique) - Perfectionnement
 - Agent d'entretien des systèmes mécaniques automatisés
 - Technicien de maintenance des systèmes mécanisés automatisés
 - Technicien d'exploitation d'appareils débrayables
- Mécanique de précision*
- Ajusteur en moules métalliques
 - Fraiseur d'outillages en commande numérique
- Productions automatisées*
- Agent de fabrication industrielle
 - Conducteur d'installations et de machines automatisées
 - Technicien de production sur lignes automatisées
 - Technicien d'atelier automatisé, en usinage
- Gestion de production*
- Technicien en gestion de production - Perfectionnement
- Métallurgie - Transformation des métaux**
- Métaux en feuilles : soudage*
- Opérateur de contrôle non destructif
 - Soudeur option arc et mag sur tôles
 - Soudeur option arc et mag sur tôles - Perfectionnement
 - Soudeur option arc et tig sur tubes
 - Soudeur option arc et tig sur tubes - Perfectionnement
 - Soudeur option mig-mag tous alliages courants - Perfectionnement
 - Soudeur option tig tous alliages courants - Perfectionnement
 - Technicien en soudage

Réparation de véhicules et d'engins

Automobile - Cycle et motocycle - Véhicules industriels

- *Carrossier réparateur*
- *Contrôleur technique automobile - Perfectionnement*
- *Électricien automobile*
- *Initiation à la peinture - Perfectionnement pour carrossier*
- *Mécanicien réparateur de cycles et motocycles*
- *Mécanicien réparateur de véhicules industriels*
- *Mécanicien réparateur électricien sur véhicules - Option véhicules légers - Perfectionnement*
- *Mécanicien réparateur électricien sur véhicules - Option véhicules industriels - Perfectionnement*
- *Mécanicien réparateur essence et diesel*
- *Metteur au point sur moteur essence et diesel - Perfectionnement*
- *Peintre en carrosserie*
- *Réparateur automobile*
- *Réparateur de matériel d'injection diesel - Perfectionnement*
- *Chef d'atelier en maintenance automobile - Perfectionnement*
- *Chef d'équipe en réparation automobile - Perfectionnement*
- *Chef magasinier en pièces et accessoires pour véhicules - Perfectionnement*
- *Technicien électricien électronicien sur véhicules*
- *Technicien réparateur automobile*

Machinisme agricole - Engins de TP et de manutention - Matériel de plaisance

- *Agent de maintenance d'engins de transport par câbles*
- *Mécanicien électricien réparateur de matériel de manutention*
- *Mécanicien réparateur d'engins de chantier*
- *Technicien de maintenance des matériels de chantier*
- *Technicien d'exploitation d'appareils débrayables*

Transport routier

- *Agents d'exploitation des transports routiers*
- *Conducteur de véhicules grumiers et de grues portées - Perfectionnement*
- *Conducteur routier - Option grand routier marchandises sur tous véhicules - Perfectionnement*
- *Conducteur routier - Option grand tourisme*

Pré-insertion - Préformation

Préformation niveau IV

- *Préparatoire sectorielle aux formations de techniciens - bâtiment*
- *Préparatoire sectorielle aux formations de techniciens - industrie*
- *Préparatoire sectorielle tertiaire*

Préformation niveau V

- *Étape d'émergence et d'élaboration de projet*
- *Préformation professionnelle à dominante linguistique*
- *Préparatoire bisectorielle bâtiment et industrie*
- *Préparatoire polyvalente à la formation professionnelle*
- *Préparatoire sectorielle bâtiment*
- *Préparatoire sectorielle industrie*
- *Préparatoire sectorielle tertiaire services*

Pré-insertion

- *Préparatoire à l'insertion et à l'orientation professionnelle*

III) Liste des stages organisés par l'Institut national de recherche et de sécurité

Stages pour fonctionnels sécurité et hygiène industrielle

- Les bases en prévention pour le fonctionnel sécurité et hygiène industrielle
- Analyse des accidents et incidents
- Exploitation d'analyse d'accidents en vue de la détection précoce des risques
- Les méthodes d'analyses *a priori* des risques
- Démarche et méthodes en ergonomie
- Les sources d'information et de documentation en santé et sécurité au travail
- Bruit
- Éclairage des lieux de travail
- Risque chimique
- Ventilation et captage des polluants
- Prélèvements d'atmosphère des lieux de travail
- Risque mécanique
- Prévention des risques dans les automatismes
- Travail sur écran de visualisation

Stage pour ingénieurs et techniciens de bureaux d'études

- Concevoir des machines et équipements pour produire en sécurité
- Concevoir des moyens de travail ergonomiques

"DESUP" Étude et prévention des risques professionnels

- Un diplôme de 3^e cycle, Sorbonne-INRS

Stages pour médecins du travail

- Secourisme, organisation des secours sur les lieux de travail
- Prévention des accidents du travail et médecine du travail
- Démarche et méthodes en ergonomie
- Visite d'entreprise par le médecin du travail
- Le travail posté
- Les sources d'information et de documentation en santé et sécurité du travail
- Les outils de communication au service du médecin du travail
- Éclairage
- Bruit
- Audiométrie
- Risque chimique
- Poussières
- Prélèvements d'atmosphère
- La charge physique de travail
- Prévention des infections transmises par le sang en milieu de travail
- Travail sur écran de visualisation
- Peintures, colles et vernis
- Risques liés au soudage
- Hygiène et sécurité dans la mise en oeuvre de matériaux composites
- Dermatoses d'origine professionnelle
- Troubles musculo-squelettiques

Stages pour infirmiers d'entreprise

- L'infirmier(e) d'entreprise dans les actions de prévention

Formation et perfectionnement d'animatrices et d'animateurs de sécurité en gestes et postures de

travail

- Formation d'animatrices et d'animateurs de sécurité en gestes et postures de travail (prévention des risques liés à l'activité physique)
- Perfectionnement technique et pédagogique d'animatrices et d'animateurs de sécurité en gestes et postures de travail
- Formation d'animatrices et d'animateurs en milieu hospitalier (manutention des malades et à mobilité réduite)
- Perfectionnement technique et pédagogique d'animatrices et d'animateurs en milieu hospitalier
- Perfectionnement technique et pédagogique d'animatrices et d'animateurs en milieu hospitalier (option personnes âgées)
- Formation d'animatrices et d'animateurs postes et postures de travail (spécifique aux secteurs administratifs)
- Initiation à l'intervention ergonomique en entreprise

Formation et recyclage des moniteurs en sauvetage-secourisme du travail

- Formation de moniteurs d'entreprise en sauvetage-secourisme du travail
- Recyclage des moniteurs d'entreprise

Enseignement à distance

- Cycle d'étude CHSCT
- Cycle d'étude pour animatrices, animateurs de prévention

Objectifs et moyens de la formation professionnelle Accord du 15 janvier 1985

[Étendu par arrêté du 20 mars 1985, JO 29 mars 1985]

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent contrat est conclu en vertu de l'article L. 932-2 du Code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.

Il prend en compte l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, et, plus particulièrement, ses avenants du 21 septembre 1982 et du 26 octobre 1983.

En vertu de l'article L. 932-2 du Code du travail, les parties, liées par la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982, sont convenues des dispositions suivantes, relatives aux plans de formation des entreprises et à l'insertion professionnelle des jeunes.

I. Plans de formation des entreprises

Article 1 Principes généraux

Le présent accord concerne les plans de formation des entreprises. Ces plans sont établis en fonction des besoins, des objectifs, des perspectives de l'entreprise. Ils doivent également favoriser l'emploi, la qualification et la formation des salariés selon les aptitudes et les aspirations de chacun.

Le présent accord constitue un cadre avec lequel les plans de formation qui doivent être établis par les entreprises s'harmoniseront.

Article 2 Nature des actions de formation et ordre de priorité

Les actions de formation peuvent être :

- des actions d'adaptation ayant pour objet de faciliter l'accès des travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

En vue de contribuer à la sauvegarde et au maintien de l'emploi, les actions de prévention ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

L'ordre de priorité entre ces différents types d'action dépendra de la situation propre de chaque entreprise.

Article 3

Reconnaissance des qualifications du fait d'actions de formation

Les stages de formation donnent lieu à une attestation d'assiduité précisant l'objet et la durée du stage suivi. Ils peuvent entraîner une modification de la classification de l'intéressé dans les conditions de l'alinéa qui suit :

Lorsque des stages agréés par la commission paritaire de l'emploi de l'industrie des tuiles et briques donnent lieu à un contrôle des connaissances, les salariés ayant subi ce contrôle avec succès bénéficieront d'une priorité pour l'accès aux postes de travail correspondant à la qualification obtenue qui viendraient à se libérer ou à être créés. Ces salariés seront soumis, à leur nouveau poste, à la période probatoire prévue par la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Article 4

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

La loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue ainsi que l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 précisent les prérogatives des délégués syndicaux et du comité d'entreprise en ce domaine.

Le comité d'entreprise peut constituer une commission de formation, cette commission étant obligatoire dans les entreprises de 200 salariés et plus. Il peut décider que la commission comportera des salariés de l'entreprise choisis en fonction de leur compétence et ne faisant pas partie du comité d'entreprise. La commission sera présidée par un membre du comité d'entreprise.

Afin de favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procédera aux études nécessaires et jouera en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise au titre de la commission de formation sera rémunéré comme temps de travail sans imputation sur le crédit d'heures de délégation attribué aux membres titulaires du comité. Pour les autres membres de la commission de formation, et dans la limite d'un nombre de personnes ne dépassant pas 1 p. 100 de l'effectif, ce temps sera rémunéré comme temps de travail à concurrence de vingt heures par an et par personne.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, le temps passé au titre de la commission de formation sera rémunéré comme temps de travail pour un nombre de salariés, membres du comité ou non, ne dépassant pas 3 p. 100 de l'effectif, mais avec un minimum de deux personnes, à concurrence de vingt heures par an et par personne.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi fixe les prérogatives des délégués du personnel en matière de formation professionnelle ; les dispositions du présent accord relatives à la commission de formation ne s'appliquent pas.

II. Insertion professionnelle des jeunes

Article 5

Formation en alternance

Les parties signataires du présent accord souhaitent que, compte tenu de leurs besoins, les entreprises de la profession des tuiles et briques contribuent au succès des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'emploi des jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans.

Les parties rappellent que ces dispositions prévoient :

- des contrats de qualification ;
- des contrats d'adaptation à l'emploi ;
- des stages d'initiation à la vie professionnelle,

imputables sur le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 p. 100, formation continue, jusque-là tous deux directement versés par les entreprises au Trésor. Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en faveur des jeunes ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé.

Dans le cadre du suivi du présent accord, les parties étudieront l'éventualité d'une gestion professionnelle paritaire de ces sommes.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés seront informés et consultés sur les projets de l'entreprise en matière de formation alternée.

Article 6 **Enseignement à distance**

Afin de les familiariser avec l'industrie des tuiles et briques, les employeurs pourront inscrire les jeunes embauchés qui le souhaiteront aux enseignements à distance organisés par le C.T.T.B., sous le titre « Technologie des produits de terre cuite ». Ces cours ont été spécialement conçus pour le personnel de base, la seule condition étant de lire et de parler couramment le français. Le coût de cette inscription sera pris en charge par l'entreprise.

Le travail occasionné par les cours s'effectuera en dehors des heures de travail. Toutefois, les jeunes salariés concernés devront participer à la journée de regroupement organisée dans leur région par le C.T.T.B. Cette journée sera payée comme temps de travail et les frais éventuels seront pris en charge par l'entreprise.

L'ensemble des dépenses visées au présent article s'imputera sur la participation financière de l'employeur à la formation professionnelle continue.

Les parties soulignent la nécessité d'associer le personnel d'encadrement au suivi des jeunes embauchés, que ce soit à leur poste de travail ou dans leur intégration dans l'entreprise.

III. Suivi de l'accord

Article 7

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par la commission paritaire de l'emploi de l'industrie des tuiles et briques et le conseil de perfectionnement du centre technique des tuiles et briques tels qu'ils résultent du protocole du 6 octobre 1983 sur la formation et le perfectionnement.

IV. Dénonciation

Article 8

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir et au plus pendant une durée de un an à compter de la date de dénonciation.

V. Dépôt

Article 9

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail de Paris à la diligence de l'une des parties. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes pour remplir les formalités requises.

Formation professionnelle tout au long de la vie

(Voir l'accord interbranches du 21 juin 2004 et l'accord du 15 septembre 2011 reproduits dans la convention collective «Carrières et matériaux : accord nationaux»)

Collecte des contributions de formation

(Voir l'accord du 15 septembre 2010 reproduit dans «Carrières et matériaux : Accords nationaux»)

Reconversion ou promotion par alternance - PRO A

(Voir Convention Collective «Carrières et matériaux : accords nationaux», Accord du 28 janvier 2020)

Financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 9 février 2021

[Étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FNSCB ;

CFE CGC Chime ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO construction.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Fédération Française des Tuiles et Briques (FFT) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche des Tuiles et Briques (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont signé le 28 janvier 2020 un accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (pro-A).

Cet accord étendu le 17 janvier 2021 liste les certifications professionnelles de la branche des Tuiles et Briques éligibles au nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (pro-A) ainsi que le financement de ces formations.

Ainsi, l'article 6 de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (pro-A) du 28 janvier 2020 précise que le financement des formations pro-A est pris en charge de manière forfaitaire par l'OPCO2i, pour tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés au titre de la pro-A.

Chaque branche doit cependant, sur proposition de la CPNEFP, conclure un accord sur le niveau de prise en charge de la pro-A. Ces éléments sont ensuite transmis à la SPP MCIV qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d'adresser aux instances de l'OPCO2i le niveau ainsi défini.

Le 24 novembre 2020, la CPNEFP des Tuiles et Briques a proposé un niveau de prise en charge de la pro-A au niveau des seuils maximaux déterminés par l'OPCO2i.

Le 3 février 2021, la CPNEFP des Tuiles et Briques a proposé des modulations horaires de prise en charge des formations éligibles à la pro-A figurant dans l'accord interbranches étendu.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application de l'accord

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

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de déterminer le niveau minimal de prise en charge du dispositif «Pro-A» pour les entreprises et salariés relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} à la suite de la signature de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (pro-A) du 28 janvier 2020.

Article 3 Modalités

Les modalités du présent accord s'appliquent dans le respect des dispositions prévues dans le cadre conventionnel détaillé dans le préambule ainsi que dans le respect des dispositions légales et réglementaires propres au dispositif «Pro-A».

Article 4 Financement de la reconversion ou promotion par alternance (pro-A)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux décident que la prise en charge des actions de formation par l'opérateur de compétences (OPCO2i) est effectuée dans la limite d'un taux minimal de 9,15 €, sous réserve du plafond de prise en charge fixé par l'OPCO2i et des règles de péréquation de France compétences.

Les modulations du montant horaire de prise en charge seront déterminées par l'OPCO2i à la suite des préconisations de la CPNEFP de la branche des Tuiles et Briques, en fonction des priorités, des certifications visées (par bloc de compétences pour les CQP), et des disponibilités financières, telles que reprises dans le tableau ci-après :

Certifications professionnelles éligibles à la pro-A selon l'accord interbranches étendu du 28 janvier 2020	Taux horaire minimal, sous réserve du plafond de prise en charge fixé par l'OPCO2i et des règles de péréquation de France compétences
CQP Conducteur d'installations	25,00 €
Bac pro Pilote de ligne de production	15,00 €
CQP Préparateur de terres	25,00 €
CQP Chef d'équipe	25,00 €

Certifications professionnelles éligibles à la pro-A selon l'accord interbranches étendu du 28 janvier 2020	Taux horaire minimal, sous réserve du plafond de prise en charge fixé par l'OPCO2i et des règles de péréquation de France compétences
CQPI Technicien de maintenance industrielle	15,00 €
CQP Technicien de maintenance Tuiles et Briques	25,00 €
CQPM Opérateur en maintenance industrielle	15,00 €
BTS Contrôle industriel et régulation automatique	9,15 €
BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	9,15 €
(<i>Certification exclue de l'extension par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill.</i>) Projeteur d'études bâtiment et travaux publics	9,15 €
Bac Pro Technicien du bâtiment : études et économie	9,15 €
DUT Génie civil - Construction durable	9,15 €
BTS Étude et économie de la construction	9,15 €
TP Électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	15,00 €
BTS Maintenance des systèmes option A Systèmes de production	15,00 €
Licence professionnelle - Maintenance des systèmes industriels de production	15,00 €
BTS Hygiène, Propreté, Environnement	9,15 €
CQPM Coordonnateur de système QSE	15,00 €
Titre professionnel - Technicien usinage en commande numérique	15,00 €
Bac Pro Technicien usinage	15,00 €
Bac Pro Technicien outilleur	15,00 €
BTS Conception de produits industriels	15,00 €
CQP Technicien de laboratoire	15,00 €
Technicien de laboratoire matériaux de construction et d'industrie	15,00 €
BTS industries céramiques	15,00 €
BTS Technico-commercial	9,15 €
BTS négociation et digitalisation de la relation client	9,15 €
Bac pro - Logistique	9,15 €
BTS - Transport et prestations logistiques	9,15 €
DUT - Gestion logistique et transport	9,15 €

Ce montant couvre les frais suivants :

- frais pédagogiques et de certification (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;
- frais de transport et d'hébergement.

Il est précisé que ces montants, ainsi que la liste des certifications éligibles à la pro-A, pourront être réexaminés par les partenaires sociaux dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

Ce réexamen fera l'objet de résolutions émises par la CPNEFP qui seront transmises à la CPPNI pour être validées et formalisées par un avenant modifiant l'article 4 du présent accord (pour les modulations du taux horaire de prise en charge) ou à l'accord interbranches du 28 janvier 2020 sur la reconversion ou promotion par alternance (pro-A) (pour la liste des certifications professionnelles éligibles à la pro-A).

Article 5 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est cependant rappelé que dans l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (pro-A) du 28 janvier 2020, à son article 6, il est précisé que dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du salarié en Pro-A pourra être prise en charge par l'OPCO2i dans des conditions déterminées par décret.

Article 6 **Égalité professionnelle**

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

Article 7 **Date d'effet et durée d'application de l'accord**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur dès sa signature.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux demandes de prise en charge des actions de formation intervenant à partir de la date de son entrée en vigueur.

Article 8 **Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 11 **Révision et Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 12 **Dépôt, notification et extension de l'accord**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes.

Formation professionnelle et au développement de compétences

(Voir Convention Collective «Carrières et matériaux : accords nationaux», Accord du 28 janvier 2020)

Adhésion à l'OPCA FORCEMAT **Accord du 29 juin 2000**

[Étendu par arrêté du 20 décembre 2000, JO 31 décembre 2000 modifié par avenant n° 1 du 15 octobre 2001⁽¹⁾ étendu par arrêté du

Préambule

Les parties signataires considèrent que le dispositif du capital de temps de formation, tel que défini par l'accord national professionnel du 29 juin 2000, constitue un outil important du développement de la formation et des compétences des salariés.

Elles soulignent l'intérêt grandissant que portent au dispositif les employeurs et les salariés, et estiment qu'il apparaît nécessaire d'adapter les conditions d'accès et les modalités de mise en œuvre, afin de mieux répondre aux besoins exprimés. Ces dispositions tiennent compte de l'organisation du fonctionnement des organismes de formation.

5 février 2002, JO 15 février 2002]

(En ce qui concerne la collecte des contributions de formation, cet accord est remplacé par Accord du 15 septembre 2011 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, suite à la création d'OPCA 3+ ; voir cet accord reproduit dans la convention «Car-

Préambule

Les parties signataires conviennent que la formation joue un rôle important dans le développement des entreprises et des salariés et permet de faire face à l'accroissement de la concurrence tant en France qu'à l'étranger par une meilleure réactivité de chacun.

La politique de formation représente par conséquent une priorité pour la profession.

Les signataires expriment par cet accord leur volonté commune de poursuivre la politique de développement de la formation au bénéfice des entreprises et de l'ensemble des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Titre 1 Dispositions générales

Article 1

Le présent accord porte adhésion à l'OPCA FORCEMAT, aux charges et conditions définies dans l'accord du 6 décembre 1994 dont un exemplaire est annexé au présent accord, et sous réserve de l'agrément par les parties signataires du dit accord.

Article 2

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Titre 2 Organisation des collectes

Contrat d'insertion en alternance

Article 3

À compter du 1^{er} janvier 2001, les entreprises visées par le présent accord employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA FORCEMAT, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, la contribution de 0,4 % relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 4

À compter du 1^{er} janvier 2001, les entreprises visées par le présent accord employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA FORCEMAT, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, la contribution de 0,1 % relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 5

Les priorités seront examinées dans ce domaine par la Commission nationale paritaire de l'emploi des tuiles et briques.

Formation professionnelle continue

Article 6

À compter du 1^{er} janvier 2001, les entreprises visées par le présent accord employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA FORCEMAT, au travers de facturations directes, au moins 50 % sur l'année de l'obligation légale due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation. Si elles le souhaitent, elles peuvent verser à cet OPCA l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

Article 7

À compter du 1^{er} janvier 2001, les entreprises visées par le présent accord employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA FORCEMAT, au travers de facturations directes, un quota de 0,25 % sur l'année des salaires payés pendant l'année de référence due au titre du développement de la formation professionnelle continue.

Capital de temps de formation

Article 8

Les partenaires sociaux rappellent que le capital temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise afin qu'ils puissent se perfectionner professionnellement, ou élargir ou accroître leur qualification.

Article 9

À compter du 1^{er} janvier 2001, les entreprises visées par le présent accord sont tenues de verser à l'OPCA FOR-CEMAT un versement de 0,1 % de la masse salariale de l'année de référence au titre du capital de temps de formation.

La prise en charge de ces actions par l'OPCA ne peut être supérieure à la moitié de leur coût incluant les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

Conditions de mise en œuvre

Article 10

(résultant de l'avenant n° 1 du 15 octobre 2001 étendu par arrêté du 5 février 2002, JO 15 février 2002)

Les publics éligibles en priorité sont notamment :

- les salariés les moins qualifiés dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 180 dans la classification de la convention collective nationale des tuiles et briques,
- les salariés de tous niveaux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ainsi que ceux devant faire face à des évolutions techniques ou organisationnelles et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus,
- les personnes accédant à des fonctions nouvelles d'encadrement,
- les salariés n'ayant pas suivi d'actions de formation depuis au moins 5 ans.

Article 11

Les actions de formation pouvant être dispensés aux publics éligibles ci-dessus définis ont pour objet :

- soit de permettre l'accès à des formations qualifiantes,
- soit d'acquérir une qualification;
- soit de faciliter l'accès à un nouvel emploi,
- soit d'élargir le champ professionnel d'activité,
- soit de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies,
- soit de faciliter l'intégration et l'adaptation des membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

Modalités d'utilisation du capital de temps de formation

Article 12

(résultant de l'avenant n° 1 du 15 octobre 2001 étendu par arrêté du 5 février 2002, JO 15 février 2002)

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de 70 heures réparties sur un nombre minimal de 10 jours.

Article 13

(résultant de l'avenant n° 1 du 15 octobre 2001 étendu par arrêté du 5 février 2002, JO 15 février 2002)

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans.

Elle est calculée à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 14

(résultant de l'avenant n° 1 du 15 octobre 2001 étendu par arrêté du 5 février 2002, JO 15 février 2002)

L'ancienneté requise par les salariés pour l'ouverture du droit à utilisation de leur capital de temps de formation est fixée à 2 années de salariat consécutives ou non, dont 1 an dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature du contrat.

Article 15

Au cas où plusieurs salariés, répondant aux conditions requises, demanderaient à bénéficier d'une action de forma-

tion au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise pourra être différé pour certaines demandes afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement pour quelle que raison que ce soit ne dépasse pas 2 % du nombre total des salariés de l'établissement.

De même l'accord pourra être différé dès que le montant de la collecte au titre du capital de temps de formation sera épuisé.

Article 16

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant les formations qualifiantes d'une durée supérieure à 300 heures, peuvent être organisées en partie pendant les périodes non travaillées par les salariés, conformément à l'article L. 932-1 du Code du travail et aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié (article 70-7)

Article 17

Si toutes les demandes formulées par les salariés ne peuvent être prises en charge par l'OPCA, les salariés prioritaires seront :

- d'abord ceux dont une demande de formation au titre du capital de temps de formation a déjà fait l'objet d'un rejet de la part de l'entreprise,
- ensuite ceux qui n'ont jamais bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation dans l'entreprise.

Article 18

Deux ans à compter de la signature du présent accord, la CPNE examinera l'application de ces dispositions, celles-ci pouvant être complétées par accord.

Titre 3

Dispositions diverses

Article 19

Le présent accord entrera en application à la date de l'arrêté ministériel portant agrément de FORCEMAT à collecter les contributions de formation des entreprises définies à l'article 2 ci-dessus.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires à l'expiration d'une année civile en respectant un préavis de 3 mois.

Article 20

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Mise en place de certificats de qualification professionnelle

Accord du 25 mai 2005

[Étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc., applicable à compter du jour suivant son dépôt, soit 20 juill. 2005]

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu l'Accord Interbranches relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie du 21 juin 2004 signé entre d'une part, la FFTB, l'UNICEM, la CICF, la FIB, le SFIC, le FILMM, le SNPSI, la Chambre Syndicale Nationale des Fabricants de Chaux Grasses et Magnésiennes et d'autre part, la CFDT, la CFTC, la CGE-CGC, CGT et CGT-FO,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés de la Branche des Tuiles et Briques, concourant à la meilleure compétitivité des entreprises.

Ils affirment leur volonté d'en faire une priorité d'action.

Ils reconnaissent le rôle particulièrement important joué par les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de branche dans les dispositifs réglementaires en vigueur et à venir.

Ils estiment que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises et de leurs salariés puisqu'ils contribuent à baliser le parcours qualifiant des salariés :

- en favorisant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi nouvellement recrutés avec un contrat de professionnalisation,
- en permettant de valoriser le savoir-faire et les aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi, ou en résultant,
- en permettant une meilleure adaptation professionnelle, pour le maintien de leur emploi et le développement de leur carrière,
- en reconnaissant ces savoir-faire et aptitudes par l'accès à un niveau de rémunération minimale reconnu dans la grille de classification.

Les signataires conviennent qu'il revient à la Branche Professionnelle d'assumer directement l'élaboration et la validation paritaire des CQP de nos métiers dans le respect des dispositions du présent accord.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent Accord s'applique à tous les salariés de la Branche relevant de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques.

Article 2 **Nature et objet des certificats de qualification professionnelle (CQP)**

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est un Titre délivré par la Branche et atteste des qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la Branche des Tuiles et Briques.

Le CQP atteste ainsi, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, d'une qualification (acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation formalisé) dans un emploi propre à la Branche.

Le CQP a pour objet de reconnaître et de valider les compétences professionnelles notamment par le biais de la validation des acquis de l'expérience professionnelle, par les contrats et les périodes de professionnalisation.

Article 3 **Public éligible**

Le CQP est ouvert aux jeunes, aux demandeurs d'emploi nouvellement recrutés et aux salariés en activité dans une entreprise de la Branche dans le cadre du plan de formation, des périodes ou contrats de professionnalisation ou tout autre dispositif.

Article 4 **Rôle et saisine de la commission paritaire nationale de l'emploi**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de formation est seule habilitée à proposer la création d'un CQP, à en fixer les conditions de mise en œuvre, de délivrance et de validation ainsi que les publics éligibles, de déterminer la composition et les modalités d'intervention du jury paritaire.

La CPNE est saisie des demandes de création de CQP.

Ces demandes motivées émanent de l'une des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la Branche, des cursus pédagogiques conduisant à des connaissances et des compétences adaptées aux besoins des entreprises de la Branche.

Le CPNE fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modification et de suppression des CQP.

Ces décisions de la CPNE prennent la forme d'une délibération.

La CPNE pourra mandater dans les conditions fixées à l'article 5, pour la définition et l'élaboration des modalités de mise en œuvre des CQP, un Groupe Technique Paritaire constitué de 2 membres par Organisations Syndicales de salariés signataires du présent accord et par un nombre au maximum égal de représentants des employeurs.

Article 5 **Procédure de création et de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle**

Sur délégation de la CPNE, le Groupe Technique Paritaire cité à l'Article 4 étudie et fixe sous contrôle et approbation a posteriori de la CPNE :

- la nécessité de création d'un CPQ
- la formation dans le secteur d'activité concerné
- le cahier des charges des CQP (définition de la qualification, public visé)

-
- le jury paritaire (constitution, pouvoirs, compétence...)
 - Le référentiel d'activités et des compétences
 - Le référentiel de formation ainsi que les organismes de formation
 - les conditions de suivi de la formation
 - les modes de validation de la formation et de délivrance des CQP
 - la procédure et les modalités de mise en œuvre des validations des acquis de l'expérience (VAE)
- Le Centre Technique des Tuiles et Briques (CTTB) est chargé de mettre en œuvre l'organisation et d'assurer la coordination des CQP, avec l'appui technique de l'OPCA de la Branche.

Article 6 Diffusion par la FFTB

Le présent accord ainsi que le dispositif des CQP feront l'objet d'une diffusion par la FFTB avec le support de l'OPCA de la Branche.

Article 7 Reconnaissance des CQP

Le salarié ayant obtenu un CQP de la Branche bénéficiera d'une priorité pour l'accès aux emplois qui viendraient à se libérer ou à être créer et correspondant au CQP obtenu. Toutefois, la confirmation du salarié dans ce nouvel emploi est subordonnée à sa performance dans l'emploi en question.

Dans le cas où un salarié occupe déjà un emploi pour lequel une qualification de CQP existe et où ce salarié obtiendrait le dit CQP, une rémunération minimale annuelle du niveau supérieur à celui qu'il occupe lui est garantie, à l'exception de la rémunération concernant le niveau D que les parties signataires du présent accord considèrent comme un niveau comprenant d'autres expertises que celles exigées dans le CQP comme indiqué dans l'accord de Classifications du 13 février 2004.

À titre d'exemple, un salarié classé en niveau B dans son emploi obtiendrait la rémunération minimale annuelle du niveau C, dès l'obtention de son CQP, prorata temporis.

Article 8 Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE)

Conformément à l'article L. 900-1 du Code du Travail, les CQP créés par la CPNE des Tuiles et Briques sont également délivrés aux salariés qui ont fait valider les acquis de leur expérience complétés éventuellement par des parcours individualisés de formation.

La procédure et les modalités de mise en œuvre de la VAE des salariés sont définies par le Groupe Technique Paritaire cité aux articles 4 et 5 du présent accord et validées par la CPNE.

Article 9 Répertoire national des certifications professionnelles

Comme il est précisé à l'article L 335-6 du Code de l'Éducation, les CQP peuvent être enregistrés, par arrêté du premier ministre, au Répertoire Nationale des certifications professionnelles.

Article 10 Révision et dénonciation

L'Accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 11 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'alinéa 3 de l'article L. 132-9 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 12 Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'Article L. 132-2-2 du Code du Travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai

2004, et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 13 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent Accord collectif sera déposé, dans les conditions fixées par la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Accord du 4 juin 2015

[Étendu par arr. 29 févr. 2016, JO 18 mars, applicable à l'issue des modalités de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CFE-CGC Chimie ;

BATIMAT TP CFTC ;

FNTVC CGT ;

Fédération générale FO Construction.

Préambule :

Par cet accord, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté de renforcer la réflexion et l'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Pour ce faire, il était nécessaire de formaliser par écrit les attributions et le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP), conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ainsi qu'aux textes législatifs et réglementaires traitant des commissions nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, dont notamment la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans le cadre de cette action et de ses missions, la CPNEFP sera appuyée par l'Observatoire prospectifs des métiers et des qualifications de la branche par notamment des études thématiques et des analyses prospectives.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et employeurs relevant de la Convention Collective Nationale des tuiles et briques en vigueur sur le territoire métropolitain et les DOM-TOM. Ces modalités se substituent à toutes les autres dispositions antérieures.

Article 2 **Objet de la CPNEFP**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche des Tuiles Et Briques a pour objet, de :

- définir et orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche,
- mettre en œuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 3 **Attributions de la CPNEFP**

Sont confiées à la CPNEFP les attributions suivantes :

Article 3-1 **Attributions en matière d'emploi**

- procéder ou faire procéder, notamment par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche, dont notamment sur l'évolution quantitative et qualificative, ainsi que la qualification et la structure des effectifs.

Article 3-2 **Attributions en matière de formation professionnelle**

- définir les formations qu'elle estime prioritaires,
- initier de nouvelles formations professionnelles,
- établir les listes des formations éligibles au Compte Personnel Formation (CPF), conformément à l'article L. 6323-16 et suivants de la loi du 5 mars 2014, et faire évoluer ces listes,
- donner son accord à la création ou modification des CQP (certificat de qualification professionnelle) de la branche,
- fixer et moduler les forfaits horaires de prise en charge au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et au titre des formations suivies dans le cadre du Compte Personnel de Formation. Ces forfaits horaires peuvent être proposés à la révision, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle «Matériaux pour la Construction et de l'Industrie» de l'OPCA de branche. Cette proposition de modulation doit être validée par le Conseil d'administration de l'OPCA. Elle est mise en œuvre dans la limite des fonds disponibles.
- suivre les objectifs définis aux termes des différents accords de la branche.
- solliciter l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur les sujets se rapportant à la formation professionnelle.

Et toute autre mission qui pourrait être confiée à la CPNEFP par le législateur.

Article 4 **Composition de la CPNEFP**

La CPNEFP se compose de 2 collèges :

- un collège syndical composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche,
- un collège patronal composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle des employeurs de la branche.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants au secrétariat de la CPNEFP. Elles doivent également informer le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

Les représentants de l'organisation patronale sont désignés par la FFTB.

Article 5 **Organisation de la CPNEFP**

Article 5.1 **Désignation de la présidence et vice-présidence**

Lors de la première réunion, la CPNEFP élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à l'un des collèges et présentés par les représentants des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche, signataires du présent accord.

La présidence et la vice-présidence sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Article 5.2 **Réunions de la CPNEFP**

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois l'an. Elle se réunit également à la demande de la majorité des membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale, ou sur décision conjointe du Président et du Vice-Président.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique auprès du secrétariat de la CPNEFP.

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par la FFTB.

La CPNEFP peut recourir aux services de l'Observatoire des métiers de la branche, notamment pour mener toute étude liée à l'emploi et à la formation professionnelle ou/et obtenir toutes données chiffrées dont elle pourrait avoir besoin.

Article 5.3 **Délibérations et décisions**

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle dispose d'une voix. Le collège patronal dispose du même nombre de voix que le collège syndical.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents

Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des personnes présentes ou représentées.

Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à l'occasion d'une CPNEFP, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège.

Un membre de la CPNEFP peut se faire représenter à la condition qu'un pouvoir soit établi par son organisation et remis au plus tard le jour de la séance au secrétariat de la CPNEFP.

Le résultat du vote est consigné dans le procès-verbal de délibération, établi par le secrétariat.

Le procès-verbal de délibération est signé par le Président et le Vice-Président et sera communiqué à toutes les organisations professionnelles par courrier électronique.

Article 5.4 **Fonctionnement de la CPNEFP**

Chaque organisation syndicale présente bénéficie sur justificatifs, du remboursement des frais et de l'indemnisation fixée par la Convention collective nationale des Tuiles et Briques. À ce titre, les réunions de la CPNEFP sont prises en charge de façon identique à une réunion paritaire de négociation de branche.

Article 6 **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à l'issue des modalités de dépôt visées ci-dessous.

Article 7 **Dépôt de l'accord et extension**

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

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes

Article 8 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 9 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord 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 afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Insertion professionnelle des jeunes par l'alternance et développement de la formation professionnelle Accord du 11 mai 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., conclu pour une durée de 4 ans et applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Avenant 26 juin 2024, non étendu, applicable à compter du jour suivant la date de son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salariés :

*BATI MAT TP CFTC ;
CFDT FNCH ;
CFE-CGC Chimie ;
FG FO Construction ;
UFIC-UNSA.*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCH ;

CFE-CGC Chimie ;

FG FO Construction.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application de l'accord

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

Article 2 **Objet de l'accord**

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

- D'insertion professionnelle des jeunes par l'alternance (Titre 1), et
- De développement de la formation professionnelle, et en particulier des CQP de la Branche des Tuiles et Briques (Titre 2).

Titre 1 **L'Emploi des jeunes**

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

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

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

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

Il est également rappelé que l'accueil des stagiaires est aussi une opportunité pour la Branche des Tuiles et Briques de faire connaître la diversité de ses métiers.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5.1 **Évolution des alternants au sein de la Branche des Tuiles et Briques**

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

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

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

Ces résultats seront présentés annuellement à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

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

Article 5.2

Rémunération minimale des alternants au sein de la Branche des Tuiles et Briques

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

Année d'exécution du contrat / Âge	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	40 % du SMIC	50 % du SMIC	60 % du SMIC	Salaire le plus élevé entre 100 % du SMIC et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^{ème} année	50 % du SMIC	60 % du SMIC	70 % du SMIC	
3 ^{ème} année	60 % du SMIC	70 % du SMIC	85 % du SMIC	
4 ^{ème} année*	70 % du SMIC	95 % du SMIC	110 % du SMIC	

* Pour les apprentis en situation de handicap.

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

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

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

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

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

Âge du titulaire du contrat	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel	Qualification égale ou supérieure au baccalauréat professionnel	Majoration lorsque le CDD ou l'action de professionnalisation est > à 12 mois
De 16 à 20 ans révolus	60 % du SMIC	70 % du SMIC	5 points de pourcentage à compter du 13 ^{ème} mois.
De 21 à 25 ans révolus	75 % du SMIC	85 % du SMIC	

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article 6-2-4 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, les branches professionnelles de la SPP MCI&V ont convenu de se revoir dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur de ce dernier pour s'efforcer d'établir un cadre commun de rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation en fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié.

Article 5.3

Aides à l'hébergement des alternants

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

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

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous

réserve d'avoir signé un bail (ou un avenant au bail en cas de colocation) ou convention d'occupation en logement-foyer ou résidence sociale, justifié par la période de formation en alternance.

Article 5.4 **Aides spécifiques pour les apprentis**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur, les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation, de disponibilité et être à proximité fonctionnelle et géographique du salarié. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur ou du maître d'apprentissage.

Il est rappelé que la fonction tutorale a pour objet :

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

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

- D'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;
- De familiariser l'apprenti avec le lieu de travail : les équipements, les méthodes de travail. Le rôle du maître d'apprentissage est essentiel dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise en vue de le sensibiliser aux risques pour éviter les accidents ;

-
- D'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et opérationnels ;
 - De veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
 - De participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA ;
 - De participer à l'évaluation des compétences acquises.

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

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

En 2021 :

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

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

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

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

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

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

Article 5.6

Valorisation de l'exercice de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage

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

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

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

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

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

Titre 2

Les CQP de branche

Article 6 (d'origine)

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Engagée depuis 2006, la politique de certification menée par la Branche des Tuiles et Briques a permis à 270 salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées au travers de l'acquisition des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) mis en place par la Branche des Tuiles et Briques.

Il est rappelé qu'à la date de la signature du présent accord, quatre CQP ont été déposés par la Branche des Tuiles et Briques :

- Conducteur d'Installations Automatisées,
- Préparateur de Terres,
- Chef d'équipe, et
- Technicien de Maintenance.

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

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

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

- Une prime de 500 euros bruts versée au salarié à l'obtention de son CQP «Tuiles et Briques»,
- Une prime forfaitaire de 500 euros bruts, réservée au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un CQP «Tuiles et Briques». Cette prime est fixée forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps. Dans le cadre de la modularisation des CQP «Tuiles et Briques» en blocs de compétences, le montant de cette prime sera réparti de manière égale en fonction du nombre de blocs de compétences constituant le CQP et versé à l'issue de l'évaluation réussie de chaque bloc de compétences.

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

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

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

Conformément à l'article 3-1 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, il est rappelé que dans le cadre de la création d'un nouveau CQP, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche proposera à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) la classification ou la rémunération minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle de la Branche, en vue de l'adoption d'un accord collectif l'entérinant.

Article 6 (nouveau)

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Mod. par Avenant 26 juin 2024, non étendu, applicable à compter du jour suivant la date de son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;
CFDT FNCB ;
CFE-CGC Chimie ;
FG FO Construction ;
UFIC-UNSA.

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

Les 4 CQP sont désormais ainsi intitulés :

- 1) CQP conducteur préparation des terres tuiles et briques
- 2) CQP conducteur d'installations automatisées tuiles et briques
- 3) CQP chef d'équipe de fabrication tuiles et briques
- 4) CQP technicien de maintenance industrielle tuiles et briques

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

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

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

- Une prime de 600 Euros brut versée au salarié à l'obtention de son CQP «Tuiles et briques»
- Une prime mensuelle de 60 Euros brut dans la limite de 12 mois, réservée au tuteur / référent, ou maître d'apprentissage exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un CQP «Tuiles et briques».

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

Il sera versé au tuteur/référent, ou maître d'apprentissage, le montant la prime mensuelle de 60 Euros durant la durée de formation effective du stagiaire.

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

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

Enfin, dans l'hypothèse où un stagiaire en CQP «Tuiles et Briques» ne termine pas sa formation la prime forfaitaire de 600 Euros brut sera proratisée en fonction de la durée de formation effective du stagiaire, et le montant sera versé au tuteur/référent, ou maître d'apprentissage à l'issue de cette dernière.

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

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

Article 7

Suivi de l'accord dans la Branche

Chaque année, la FFTB présentera à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) un bilan de l'année

écoulée et des trois années précédentes (si disponible) au sein de la Branche des Tuiles et Briques avec les données suivantes :

- Pourcentage d'alternants ;
- Nombre d'alternants en contrat d'apprentissage,
- Nombre d'alternants en contrat de professionnalisation,
- Nombre d'alternants «Pro-A»,
- Pourcentage de salariés de moins de 25 ans,
- Pourcentage de salariés de moins de 30 ans,
- Nombre de rupture en cours de contrat d'alternance,
- Taux de réussite des formations en alternance achevées,
- Nombre d'embauche d'alternants en CDD/CDI.

Conscients que la mise en œuvre des orientations définies par le présent accord implique un dialogue social renforcé, les signataires réaffirment leur attachement au respect des politiques de Branche, sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Article 8 Égalité professionnelle

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

Article 9 Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 10 Date d'effet et durée d'application de l'accord

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

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

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

Article 11 Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

Article 12 Révision

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

Article 13 Dépôt, notification et extension de l'accord

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Annexe indicative - Rémunérations minimales des alternants SMIC au 1^{er} janvier 2021

Rappel : Au 1^{er} janvier 2021, le montant du SMIC mensuel brut est de 1 554,58 € (décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance)

Contrat d'apprentissage - Rémunération minimale mensuelle

Année d'exécution du contrat / Âge	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	40 % du SMIC 621,79 €	50 % du SMIC 777,29 €	60 % du SMIC 932,75 €	Salaire le plus élevé entre le SMIC (1.554,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^{ème} année	50 % du SMIC 777,29 €	60 % du SMIC 932,75 €	70 % du SMIC 1.088,21 €	
3 ^{ème} année	60 % du SMIC 932,75 €	70 % du SMIC 1.088,21 €	85 % du SMIC 1.321,39 €	
4 ^{ème} année*	70 % du SMIC 1.088,21 €	95 % du SMIC 1.476,85 €	110 % du SMIC 1.710,04 €	

* Pour les apprentis en situation de handicap.

Contrat de professionnalisation - Rémunération minimale mensuelle

Âge du titulaire du contrat	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel	Qualification égale ou supérieure au baccalauréat professionnel	Majoration lorsque le CDD ou l'action de professionnalisation est > à 12 mois
De 16 à 20 ans révolus	60 % du SMIC 932,75 €	70 % du SMIC 1.088,21 €	5 points de pourcentage à compter du 13 ^{ème} mois.
De 21 à 25 ans révolus	75 % du SMIC 1.165,94 €	85 % du SMIC 1.321,39 €	

Mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 14 avril 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} sept. 2023 pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet accord, les parties signataires affirment la nécessité d'accompagner les impacts de la crise sanitaire, de la

guerre en Ukraine, des difficultés de recrutement et des évolutions technologiques sur l'activité de la Branche professionnelle de l'Industrie des Tuiles et des Briques et d'activer le dispositif mesures d'urgence de l'OPCO 2i.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- Préserver les compétences et les savoir-faire liés aux formations techniques cœur de métier spécifiques à la Terre cuite,
- Défendre l'emploi dans la filière de l'Industrie Tuiles et Briques, en veillant à former les nouveaux embauchés aux fondamentaux des métiers de la Branche,
- Accompagner les évolutions d'emploi, notamment liées aux technologies digitales et à la robotique,
- Soutenir socialement et économiquement les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché économique du secteur,
- Développer la responsabilité sociétale des entreprises.

Les parties signataires souhaitent également rappeler les engagements de la Branche en matière d'emploi des jeunes, de la formation par l'alternance et au développement des CQP, issus de l'accord du 11 mai 2021.

1) Réalisation d'un diagnostic préalable

En préparation de la négociation de cet accord, les parties signataires et l'OPCO 2i ont souhaité établir un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique des entreprises de la Branche.

Plus précisément, l'étude a porté d'une part, sur la dynamique 2022 des entreprises en termes d'activité et de recrutements, concernant les différents dispositifs de soutien auxquels les entreprises ont pu avoir recours ; d'autre part, sur les perspectives 2023-2024 notamment sur les besoins en formation et les besoins d'accompagnement en matière d'emplois/compétences.

Ce diagnostic est résumé ci-après :

Bilan 2022 : positif sur l'activité, des tensions dans le recrutement	<ul style="list-style-type: none">• Pour tous, une dynamique très positive de l'activité et des impacts de la hausse des coûts pour le moment maîtrisés.• Seule 2 entreprises sur 18 ont procédé à des arrêts d'activité sur une période courte (2-3 semaines) et avec un impact très marginal sur l'activité• En conséquence un recours aux dispositifs plutôt limité en 2022 notamment l'APLD qui n'a concerné qu'une entreprise.• Mais des difficultés de recrutements sensibles pour 80 % et qui concerne quasiment tous les métiers, en particulier la maintenance (comme dans le reste de l'industrie)• Dans ce contexte, une tendance à la diversification des stratégies de recrutement même pour des postes opérateurs, mais qui apparaît plus chronophage pour les équipes.
Perspectives 2023-2024 : de la prudence	<ul style="list-style-type: none">• Des perspectives 2023 globalement positives compte tenu des indicateurs de demande positifs.• Mais des incertitudes fortes sur les coûts de l'énergie, sur l'application du plan de sobriété énergétique, dans un contexte d'un ralentissement possible du marché du neuf dès le second semestre 2023.• Dans ce cadre, si «seules» 2 entreprises anticipent déjà des arrêts (mais représentent 62 % des salariés de la branche), 3 d'entre elles se sont déjà organisées pour pouvoir avoir recours à l'APLD.
Des enjeux en matière de formation et de recrutement	<p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none">• Pour 3 entreprises sur 18 (elles concentrent 68 % des salariés), une augmentation de l'effort de formation est anticipée, ce qui correspond souvent à une volonté de favoriser la mobilité interne dans un contexte de tension sur le recrutement ; la transmission des savoirs techniques/process. Des difficultés à avoir recours au CQP.• Les thématiques privilégiées : en majeur, des formations coeurs de métier pour faire monter en compétences et fidéliser ; favoriser les mobilités professionnelles des formations management avec notamment l'idée de fidéliser les équipes ; les formations tuteurs pour favoriser la transmission de savoir ; le digital. <p>Recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none">• 61 % des entreprises anticipent des recrutements, les métiers de la production et de la maintenance sont naturellement ceux qui vont concentrer le plus de recrutements Certains recrutements liés à des développements de l'activité dans l'entreprise : SI, Process, RSE, ...• En majeur, des attentes en matière de soutien à la formation ; d'attractivité de la filière notamment au niveau de la convention collective ; voire des appuis au recrutement

Ci-après, les besoins en formation de la Branche mis en exergue par le diagnostic dont le résumé se trouve ci-après :

Cœur de métier	<ul style="list-style-type: none"> — Formations maintenance (pour renforcer les compétences et fidéliser) : compétences électriques, automatisme, hydraulique (besoin évaluer à partir d'un référentiel de compétences, décliner en un système d'évaluation de façon à établir un plan de formation personnalisé) ; process — Formation soudure (mobilité car métier difficile à recruter) ; terre cuite — Formation maintenance des équipes de production de premier niveau (mobilité professionnelle)
Management	<ul style="list-style-type: none"> — Montée en compétences des managers sur les bonnes pratiques, le pilotage des équipes, la transmission d'une culture d'entreprise — Formation management dans le cadre de mobilité professionnel (conducteur à chef d'équipe ; services support) <ul style="list-style-type: none"> → fondamentaux du management — Formation management sur la gestion de l'intergénérationnel et le leadership
Formation tuteurs	<ul style="list-style-type: none"> — Production et maintenance : transmission des fondamentaux du métier + tutorat — Formation tuteur (tout métier)
Décarbonation	<ul style="list-style-type: none"> — Formations HSE — Formation production : process et optimisation de l'utilisation des installations — Formation sur les compétences énergétiques
Digital/SI	<ul style="list-style-type: none"> — Formations SAP/ERP, avec des implications au niveau logistique, commercial, ADV, Marketing, Achat, ... — Accompagnement formation de nouveaux entrants IT, Cybersécurité, — Formation digital GMAO, digitalisation des commandes ; digitalisation des catalogues, base de suivi clients, IPAD, SIRH
Autres	<ul style="list-style-type: none"> — Anglais, dans le cadre de groupes internationaux — Gestion transverse, gestion de projet, travail en mode projet non hiérarchique

2) Les éléments conjoncturels

Plusieurs éléments conjoncturels incitent les partenaires sociaux à négocier un accord portant sur les mesures d'urgence - formation.

En raison des éléments cités ci-dessus, le contexte économique de l'Industrie de la Terre cuite (Tuiles et Briques) est délicat et incertain avec des perspectives de ralentissement de l'activité en 2023, 2024 et au-delà malgré un manque de visibilité, liées aux éléments ci-après.

Cette crise a pour effet une diminution brutale des investissements des particuliers, des entreprises et des collectivités. De septembre à novembre 2022, le nombre de permis de construire délivrés a reculé de presque 35 % au regard des trois mois précédents.

Les ventes des constructeurs de maisons individuelles, qui sont le marché principal pour l'Industrie des Tuiles et Briques, réalisées en janvier 2023 ont reculé de 26.2 % par rapport à décembre 2022. L'année 2023 débute avec une chute rapide et inhabituelle des ventes de maisons individuelles. Sur les 12 derniers mois, ce sont 94 100 ventes qui sont comptabilisées, en recul de 31.2 % en glissement annuel. Jamais depuis le début des années 2000, l'activité n'était descendue à un aussi bas niveau, même lors de la crise économique et financière internationale venue des États-Unis en 2008-2009.

De plus, l'augmentation du coût des matières premières, de l'énergie et de la main d'œuvre affectent conjoncturellement et structurellement l'activité du bâtiment et de la construction. En janvier 2023, le nombre des mises en chantier a été légèrement inférieur à 30 000, soit un niveau proche de celui estimé pour les six derniers mois, mais inférieur de 7 % à la moyenne des douze mois précédant la crise sanitaire. Mesurées sur douze mois, les mises en chantier sont en net repli : 369 200 logements auraient été mis en chantier, soit 6.1 % de moins (- 24 100) que pendant les douze mois précédents et 4.3 % de moins qu'au cours des douze mois précédant la crise sanitaire (de mars 2019 à février 2020).

L'inflation massive des prix de l'énergie a pour effet un surcoût des produits de toiture et de murs, rendant ces produits moins attractifs sur le marché. Ajoutons à cela les diverses réglementations de la construction de logements neufs qui modifient structurellement la politique du logement avec des risques de perte des parts de marché sur les prochaines années.

En outre, la difficulté des primo-accédants (60 % des dossiers de financement sont refusés) à obtenir un prêt permettant la mise en chantier d'une maison et le taux de croissance en France prévu pour 2023 à 0.5 %, auront des répercussions sur l'activité du secteur Tuiles et Briques.

Ce contexte incertain et la mise en place d'un plan de sobriété énergétique du gouvernement avec des périodes de délestage possibles et probables, font craindre des arrêts temporaires forcés dans le courant de l'hiver 2023/2024. Ces arrêts entraîneraient la mise en activité partielle des salariés pour des périodes indéterminées. Afin de se pré-

munir de ce risque, les partenaires sociaux rappellent que la Branche a déjà négocié un accord portant sur l'activité partielle de longue durée (APLD).

Enfin, il est à noter que la Branche a une pyramide des âges avec une moyenne d'âge en 2021 de 43,52 ans et une moyenne d'ancienneté de 15 ans et devra faire face à de nombreux départs à la retraite de l'ordre de 6 % par an en moyenne, dans les conditions actuelles des dispositions légales relatives à la retraite, sans prendre en compte les autres départs volontaires.

Pour faire face à ce flux de sorties de salariés, la profession doit mettre en œuvre des actions de formation relatives au cœur des métiers de la Terre cuite et aux activités de maintenance de premiers et seconds niveaux pour former les opérateurs, conducteurs d'installations et chefs d'équipe.

De plus, la Branche des Tuiles et Briques est également confrontée à deux problématiques connues dans l'industrie, la difficulté à recruter :

- des agents et des techniciens de maintenance, métiers en tension depuis plusieurs années ;
- des profils expérimentés dans l'industrie d'où la nécessité accrue de devoir former les nouveaux embauchés qui viennent d'environnements très éloignés du milieu industriel et notamment de la Terre cuite.

Dans un tel contexte, la Branche craint une perte de compétences sur des métiers clés du secteur avec des risques d'affaiblir les performances et la compétitivité de nos activités. Les partenaires sociaux sont déterminés à s'engager dans des dispositifs de formation d'urgence pour accompagner les mutations rapides (automatisation, robotisation, digitalisation, décarbonation) auxquelles doit faire face la Branche.

3) Les enjeux en matière de formation

Les partenaires sociaux, attachés à la sécurisation des compétences métiers et des savoirs au sein de la Branche, ont estimé nécessaire de mettre en place un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation pour que les entreprises puissent poursuivre leurs actions de formation dans un contexte économique incertain et complexe.

Ils ont souhaité également prioriser les formations cœur de métier du secteur dans l'ordre suivant :

- En première position, ils ont souhaité valoriser les quatre certificats de qualification professionnelle de la Branche (CQP),
- En seconde position, les formations portant sur le développement du tutorat, les Actions de formation en situation de travail (AFEST) et Transfert d'expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les formations liées au process de production de la terre cuite,
- En troisième position, les formations portant sur la maintenance, l'automatisation, ainsi que le management.

À ce titre, ils se sont accordés sur les dispositions suivantes :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises visées par la Convention collective nationale de l'industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982 (IDCC1170).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités.

Article 2 Modalités

Article 2-1 Les formations visées

Les formations visées par le présent accord concernent les formations suivantes dans l'ordre des priorités :

- Classe 1 : Les quatre Certificats de Qualification Professionnelle de la branche (CQP) :

- m** CQP Préparateur de terre,
- m** CQP Conducteur d'installations automatisées,
- m** CQP Technicien de maintenance,
- m** CQP Chef d'équipe.

- Classe 2 : les formations portant sur le développement du tutorat, les Actions de formation en situation de travail (AFEST) et Transfert d'Expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les formations liées au process de production de la Terre cuite.

Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :

- m** séchage,
- m** cuisson,

- m** engobage,
- m** émaillage,
- m** céramique.

— Classe 3 : Les formations portant sur le management, la maintenance et l'automatisation

Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :

- m** Robotisation, robotique,
- m** Bases de la maintenance,
- m** Mécanique/ motorisation,
- m** Méthodologie de la maintenance,
- m** Pneumatique et hydraulique,
- m** Renforcement des compétences métiers et techniques de maintenance,
- m** Soudage, pliage sur machine, tourneur fraiseur.

Article 2-2 Les financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique, selon les modalités du présent article.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le Conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définis par la CPNEFP de la Branche Tuiles et Briques.

Pour les actions engagées à compter du 1^{er} septembre 2023 et jusqu'au 31 août 2025 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont :

Pour les formations prioritaires de classe 1 :

- Coûts pédagogiques : 100 %
- Rémunération : 100 %
- Frais annexe (transport, hébergement, repas) :

- m** Transport à 100 % tarif SNCF deuxième classe/ Indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur,
- m** Repas du midi : 20 euros,
- m** Repas du soir : 25 euros,
- m** Hébergement : 120 euros TTC petit déjeuner compris.

Pour les formations de classe 2 :

- Coûts pédagogiques : 100 %
- Rémunération : prise en charge à hauteur de 30 € bruts de l'heure.

Concernant les formations internes (AFEST, TSE ou équivalent), il est convenu que la rémunération du formateur interne est prise en charge à 100 %.

Pour les formations de classe 3 :

- Coûts pédagogiques : 100 %
- Rémunération : prise en charge à hauteur de 30 € bruts de l'heure

Ces formations peuvent être financées selon les modalités définies précédemment dans les limites du budget global alloué par l'OPCO 2i pour chaque exercice du 1^{er} septembre 2023 à décembre 2023, du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 et du 1^{er} janvier 2025 au 31 août 2025.

Article 2-3 Modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour la Branche

Les modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour la Branche doivent être définies par la CPNEFP de l'Industrie des Tuiles et Briques avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les partenaires sociaux considèrent que les entreprises de moins de 50 salariés en situation de fragilité économique bénéficieront prioritairement des dispositions du présent accord.

Article 3 Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires

prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail. Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail devront être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir et développer les compétences des salariés, en anticipant et préparant les mutations à l'œuvre dans la filière.

Au titre de l'accord du 30 novembre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée signé par les partenaires sociaux de la Branche, il est rappelé que les entreprises se sont engagées en matière de formation professionnelle, notamment à l'article 9 dudit accord.

Les entreprises confrontées à des baisses d'activité qui auront recours aux dispositifs précités dans cet article, pourront via la formation professionnelle agir pour le maintien dans l'emploi et l'accroissement des compétences ainsi que des qualifications des salariés.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article 5 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 6 **Durée de l'accord**

L'accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2023. Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans.

Article 7 **Suivi de l'accord**

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion dédiée de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la Branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

Ce bilan comprendra les indicateurs suivants :

— Pour les formations de classe 1 :

- Le nombre de stagiaires par CQP,
- Le nombre de personnes Femmes/Hommes ayant bénéficié de formations CQP,
- Les évolutions professionnelles dans la classification (groupes et niveaux),
- Le détail des coûts pédagogiques par CQP.

— Pour les formations de classe 2 et 3 :

- Nombre de stagiaires formés avec le détail par thème,
- Le nombre de personnes Femmes/Hommes ayant bénéficié de formations,
- Les évolutions professionnelles dans la classification (groupes et niveaux),
- Le détail des coûts pédagogiques par thème,
- Nombre de formations certifiantes.

— Pour l'ensemble des formations classe 1, 2 et 3 :

- Nombre de personnes en contrat à durée déterminée et en contrats de professionnalisation et nombre de contrat transformés en contrat à durée indéterminée,

m Nombre de personnes ayant eu une certification dans le cadre du présent accord.
La CPNEFP pourra soumettre à la CPPNI toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

Article 8 Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 9 Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7et suivants du code du travail.

Article 10 Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du Ministre chargé du travail et du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 Notification et demande d'extension de l'accord

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au Ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du travail.

Accord du 21 mai 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2025, conclu pour une durée déterminée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

Union Patronale de la Chaux ;

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet accord, les parties signataires affirment la nécessité d'accompagner les impacts de la dégradation continue du marché de la construction des logements collectifs ou individuels en France depuis 2023 qui se traduit par des effets conjoncturels immédiats sur les entreprises de la branche professionnelle.

Par le présent accord, les parties signataires veulent activer le dispositif mesures d'urgences de L'OPCO 2I en matière d'emploi et de formation professionnelle pour faire face aux évolutions technologiques et aux enjeux liés aux ressources humaines notamment en matière de recrutement et de formation professionnelle afin de développer les compétences pour le secteur d'activités qui est confronté à une forte baisse conjoncturelle.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à:

- *Préserver les compétences et les savoir-faire liés aux formations techniques cœur de métier spécifiques à la Terre cuite,*
- *Défendre l'emploi dans la filière de l'Industrie des Tuiles et Briques, en veillant à former les nouveaux embauchés aux fondamentaux des métiers de la Branche,*
- *Accompagner les évolutions d'emploi, notamment liées aux technologies digitales et à la robotique,*
- *Soutenir socialement et économiquement les entreprises confrontées aux fluctuations, notamment à la baisse drastique de l'activité économique du secteur,*
- *Développer la responsabilité sociétale des entreprises.*

Les parties signataires souhaitent également rappeler les engagements de la Branche en matière d'emploi des jeunes, de la formation par l'alternance et au développement des CQP, issus de l'accord du 11 mai 2021.

1) Réalisation d'un diagnostic préalable

En préparation de la négociation de cet accord, les partenaires sociaux avec le soutien de la CPNEFP et de l'OPCO 2i ont souhaité établir un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique des entreprises de la Branche.

Plus précisément, l'étude a porté d'une part, sur la dynamique 2024 des entreprises en termes d'activité et de recrutements, concernant les différents dispositifs de soutien auxquels les entreprises ont pu avoir recours ; d'autre part, sur les perspectives 2025-2026 notamment sur les besoins en formation et les besoins d'accompagnement en matière d'emplois/compétences.

Ce diagnostic est résumé ci-après :

Bilan activité 2024 : forte dégradation ; l'emploi préservé grâce aux dispositifs de soutien	<ul style="list-style-type: none"> • La tendance 2024 est marquée par une très forte dégradation de l'activité. Dans ce contexte, 80 % (4/5) ont dû procéder à des arrêts d'activité. • En conséquence, le recours aux dispositifs a été important en particulier l'APLD et l'accord Mesures d'urgence (80 %). • Des dispositifs qui ont permis de limiter l'impact sur l'emploi : le recours aux contrats temporaires ayant constitué une variable d'ajustement au bénéfice des salariés.
Perspectives 2025-2026 : pessimistes	<ul style="list-style-type: none"> • Des perspectives 2025 négatives pour l'ensemble des entreprises avec des signaux de marché qui ne s'améliorent pas, voire apparaissent en recul dans un contexte (géo)politique particulièrement instable. • Les perspectives 2026 sont également plutôt pessimistes compte tenu de l'effet d'inertie d'une éventuelle reprise du marché de la construction. • Dans ce cadre, la totalité des entreprises envisagent des arrêts/ralentissements pour 2025 ; 80 % un recours à de l'APLD dans des proportions similaires à 2024. • Malgré le contexte, les entreprises restent actives vis-à-vis de leur engagement en matière de décarbonatation et pour continuer à optimiser leur organisation (via des investissements, des process/méthodes et la digitalisation).
Effort de formation : soumis au projet de renouvellement de l'accord ; projections de recrutement : à la baisse	<p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un effort formation largement soumis au projet de renouvellement de l'accord Mesures d'urgence et dans un contexte où les actions formations 2023-2024 ont été nombreuses : un effort qui sera stable en cas de reconduction ; à la baisse dans le cas contraire. • Les formations « cœur de métier » et maintenance seront <i>a priori</i> privilégiées. <p>Recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une dynamique de recrutement plutôt à la baisse (64 recrutements prévus à ce stade vs 164 projetés en 2022 pour 2023). • Les métiers de la production et de la maintenance sont naturellement ceux qui vont concentrer le plus de recrutements ; uniquement dans une logique de gestion de départs. <p>⇒ En majeur, des attentes en matière de soutien à la formation via le renouvellement de l'accord Mesures d'urgence ; continuer à travailler sur l'attractivité de la branche notamment pour favoriser les recrutements en maintenance.</p>

Ci-après, les besoins en formation de la Branche mis en exergue par le diagnostic dont le résumé se trouve ci-après :

Cœur de métier 100 %	<ul style="list-style-type: none"> — Formations maintenance en majeur ; — Formations amélioration continue en usine, qualité des produits ; environnement, normes ISO. — Projet TSE (Transfert des Savoirs d'Expérience), CQP ; AFEST
Management 80 %	<ul style="list-style-type: none"> — Formations leadership/gestion d'équipe (CQP de branche) — Formations managers chef d'équipes (nouveaux entrants notamment). — Formation chef équipe gestion de projet

Décarbonation 40 %	<ul style="list-style-type: none"> — Formation optimisation énergétique pour métiers amélioration continue, qualité, process — Formation technique décarbonation
Digital/IA 40 %	<ul style="list-style-type: none"> — Digitalisation qualité/process/logistique — Formations en matière d'intelligence Artificielle
Autres 20 %	<ul style="list-style-type: none"> — Formations transverses sur des besoins individuels : achat ; RH ; comptabilité ; communication orale et écrite, langues

2) Les éléments conjoncturels

Plusieurs éléments conjoncturels incitent les partenaires sociaux à négocier un accord portant sur les mesures d'urgence - formation.

De février 2024 à janvier 2025, 332 100 logements ont été autorisés à la construction, soit 42 900 de moins que lors des douze mois précédents (- 11,4 %) et 28 % de moins qu'au cours des 12 mois précédant la crise sanitaire.

En janvier 2025, 24 800 logements auraient été mis en chantier, soit 6 200 de moins qu'en décembre 2024 (- 20,0 %).

-
- Les nouvelles dispositions de Ma prime rénov' également dans la loi de finance 2025.
 - La mise en conformité thermique des logements classés en G (DPE)
 - Une légère baisse des taux d'intérêts qui permettra un taux d'acceptation supérieur des dossiers d'investissements immobiliers par les établissements bancaires.

Cette reprise, attendue, se fera en pente «douce» car remettre en mouvement le secteur du bâtiment, prendra de 2 à 3 ans compte tenu des emplois indirects supprimés et des compétences perdues (35.000 emplois détruits et 13.000 entreprises en difficultés) il y a, traditionnellement, un effet d'inertie qui dure entre 1 et 2 ans.

Enfin, il est à noter que la Branche a une pyramide des âges avec une moyenne d'âge en 2024 de 43,15 ans et une moyenne d'ancienneté de 15 ans. Elle devra faire face à de nombreux départs à la retraite, de l'ordre de 6 % par an en moyenne, dans les conditions actuelles des dispositions légales relatives à la retraite, sans prendre en compte les autres départs volontaires. Pour faire face à ce flux de sorties de salariés, la profession doit mettre en œuvre des actions de formation relatives au cœur des métiers de la Terre cuite et aux activités de maintenance de premier et second niveau pour former les opérateurs, conducteurs d'installations et chefs d'équipe.

De plus, la Branche des Tuiles et Briques est également confrontée à des problématiques communes à toute l'industrie, la difficulté à recruter :

- des agents et des techniciens de maintenance, métiers en tension depuis plusieurs années ;
- des profils expérimentés dans l'industrie d'où la nécessité accrue de devoir former les nouveaux embauchés qui viennent d'environnements très éloignés du milieu industriel et notamment de la Terre cuite.
- la complexité du process et l'évolution des techniques de production et de maintenance nécessitent de développer un plan de formation ambitieux pour adapter les compétences des salariés de production et de maintenance

Dans ce contexte, la Branche craint une perte de compétences sur des métiers clés du secteur avec des risques d'affaiblir les performances et la compétitivité de nos activités. Les partenaires sociaux sont déterminés à s'engager dans des dispositifs de formation d'urgence pour accompagner les mutations rapides (automatisation, robotisation, digitalisation et décarbonation) auxquelles doit faire face la Branche.

3) Les enjeux en matière de formation

Les partenaires sociaux, attachés à la sécurisation des compétences métiers et des savoirs au sein de la Branche, ont estimé nécessaire de mettre en place un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation pour que les entreprises puissent poursuivre leurs actions de formation dans un contexte économique incertain et complexe.

Ils ont également priorisé les formations, cœur de métier, du secteur dans l'ordre suivant :

- En première position, ils ont souhaité valoriser les quatre certificats de qualification professionnelle de la Branche (CQP),
- En seconde position, les formations portant sur le développement du tutorat, les Actions de formation en situation de travail (AFEST) et le Transfert d'expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les formations liées au processus de production de tuiles et briques,
- En troisième position, les formations portant sur la maintenance, l'automatisation, ainsi que le management.

À ce titre, ils se sont accordés sur les dispositions suivantes :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux seules entreprises fabriquant des Tuiles et des Briques (2332 Z) et relevant de la convention collective de l'industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982 (IDCC1170).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités.

En aucun cas ce dispositif ne pourra être applicable par les entreprises pour les salariés concernés par une rupture de leur contrat de travail, dans les établissements qui mettent en œuvre un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), un APC (Accord de performance collective) ou une RCC (Rupture Conventionnelle Collective).

Article 2 Modalités

Article 2-1 les formations visées

Les formations visées par le présent accord concernent les formations suivantes dans l'ordre des priorités :

- Classe 1 : Les quatre Certificats de Qualification Professionnelle de la branche (CQP) :

m CQP Préparateur de terre,

m CQP Conducteur d'installations automatisées,

m CQP Technicien de maintenance,

m CQP Chef d'équipe.

- Classe 2 : les formations portant sur le développement du tutorat, les Actions de formation en situation de travail (AFEST) et Transfert d'Expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les formations liées au processus de production des tuiles et briques. Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :

m Séchage,

m Cuisson,

m Engobage,

m Émaillage,

m Céramique.

- Classe 3-1 : Les formations portant sur la maintenance et l'automatisation Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :

m Robotisation, robotique,

m Bases de la maintenance,

m Mécanique/ motorisation,

m Méthodologie de la maintenance,

m Pneumatique et hydraulique,

m Renforcement des compétences métiers et techniques de maintenance,

m Soudage, pliage sur machine, tourneur fraiseur.

- Classe 3-2 Les formations portant sur le management

Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :

m Management d'équipe gestion organisationnelle : animer, motiver et piloter une équipe

m Manager la prévention et les Risques psycho-sociaux

m Leadership et management de projets

m Management du changement (manager à distance...)

m Diversité et Inclusion (nouvelles générations, seniors, équipe intergénérationnelle ...)

m La relation clients et vente conseils

Article 2-2 les financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique, selon les modalités du présent article.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le Conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définis par la CPNEFP de la Branche.

Lorsqu'une formation est prise en charge par ce dispositif, durant toute l'action de formation l'employeur s'engage à maintenir la rémunération du salarié à 100 %, ainsi que les couts pédagogiques non pris en charge dans le cadre du dispositif.

Les frais de déplacement et autres frais professionnels seront remboursés au salarié selon les dispositions de l'entreprise.

Article 2-3 Modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour la Branche

Les modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour la Branche doivent être définies par la CPNEFP de l'Industrie des Tuiles et Briques avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les partenaires sociaux considèrent que les entreprises de moins de 50 salariés en situation de fragilité économique bénéficieront prioritairement des dispositions du présent accord.

Article 3 Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail devront être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir et développer les compétences des salariés, en anticipant et en préparant les mutations à l'œuvre dans la filière.

Au titre de l'accord du 30 novembre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée signé par les partenaires sociaux de la Branche, il est rappelé que les entreprises se sont engagées en matière de formation professionnelle, notamment à l'article 9 dudit accord.

Les entreprises confrontées à des baisses d'activité qui auront recours aux dispositifs précités dans cet article, pourront via la formation professionnelle agir pour le maintien dans l'emploi et l'accroissement des compétences ainsi que des qualifications des salariés.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salarié(e)s**

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article 5 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 6 **Durée de l'accord**

L'accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans.

Article 7 **Suivi de l'accord**

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion dédiée de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la Branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

La CPNEFP fera un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées et examinera l'état des financements engagés tels qu'ils sont réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

Ce bilan comprendra les indicateurs suivants :

- Pour les formations de classe 1 :

- Le nombre de stagiaires par CQP,*
- Le nombre de personnes Femmes/Hommes ayant bénéficié de formations CQP,*
- Les évolutions professionnelles dans la classification (groupes et niveaux),*
- Le détail des coûts pédagogiques par CQP.*

- Pour les formations de classe 2 et 3-1 et 3-2 :

- Nombre de stagiaires formés avec le détail par thème,*
- Le nombre de personnes Femmes/Hommes ayant bénéficié de formations,*
- Les évolutions professionnelles dans la classification (groupes et niveaux), des personnes ayant suivis une formation dans le cadre du dispositif à l'issue des 2 années.*
- Le détail des coûts pédagogiques par thème,*
- Nombre de formations certifiantes.*

- Pour l'ensemble des formations classe 1, 2 et 3-1 et 3-2.

- Nombre de personnes en contrat à durée déterminée et en contrats de professionnalisation et nombre de*

contrat transformés en contrat à durée indéterminée,
m Nombre de personnes ayant eu une certification dans le cadre du présent accord.
La CPNEFP pourra soumettre à la CPPNI toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

Article 8 Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 9 Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 10 Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du Ministre chargé du travail et du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 Notification et demande d'extension de l'accord

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au Ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du travail.

Cessation anticipée d'activité de certains salariés âgés (CATS)

Accord du 18 juin 2001

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des tuiles et briques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT;

Fédération Bati-Mat-TP CFTC;

Fédération générale Force ouvrière de la céramique, carrières et matériaux CGT - FO;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques SCAMIC-CGC.

Préambule

Les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif de cessation anticipée d'activité par le décret du 9 février 2000 afin de permettre à certains salariés d'arrêter leur activité professionnelle. Cette mesure complète utilement le dispositif de l'ARPE tout en se basant sur des modalités différentes permettant ainsi à des salariés ayant effectué des travaux pénibles au cours de leur vie professionnelle et répondant aux critères fixés par le décret de bénéficier d'une cessation anticipée de travail.

Les parties signataires relèvent également que ce nouveau régime permettra de renouveler la pyramide des âges. Cet accord doit répondre aux aspirations de salariés proches de l'âge de la retraite tout en rajeunissant une partie des effectifs.

Les parties signataires rappellent enfin que ce dispositif complexe se gère en relation avec l'État et l'UNEDIC.

Article 1 ***Objet de l'accord national professionnel***

Le présent accord est conclu en application du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté du même jour pris pour son application.

Ce décret prévoit que l'État peut prendre partiellement en charge le revenu de remplacement versé aux salariés bénéficiant de mesures de cessation partielle d'activité organisées en application d'un accord national professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du Code du travail et d'un accord d'entreprise dans les conditions définies ci-après, lorsque les salariés concernés répondent à certaines conditions d'âge et connaissent des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité conformément au décret.

Article 2 ***Champ d'application de l'accord national professionnel***

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements relevant, par leur activité principale, des activités définies par l'article G1 - Champ d'application - de la convention collective de l'industrie des tuiles et briques situés en France métropolitaine.

Lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise soumise au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier, sous réserve que la nouvelle entreprise ait conclu une convention de cessation anticipée d'activité avec l'État.

Article 3 ***Conditions générales d'application***

3.1 ***Conditions tenant à l'entreprise***

Le présent accord est applicable aux entreprises qui :

- ont fixé une durée collective du travail inférieure ou égale à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année ou, à une durée annuelle de 1 600 heures,*
- qui concluent un accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant notamment, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, le nombre maximum de bénéficiaires, les âges et catégories de salariés éligibles aux dispositifs du présent accord,*
- et qui établissent par accord les dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.*

Il faut qu'en outre une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif soit conclue entre l'État, l'entreprise et, l'UNEDIC, choisie comme organisme gestionnaire. Un bilan d'application de cette convention sera présenté annuellement par l'employeur au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel.

3.2 ***Conditions tenant au salarié***

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif et ainsi de la prise en charge partielle de l'allocation par l'État, le salarié doit avoir adhéré personnellement au dispositif de cessation d'activité et son contrat de travail doit être suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation.

Il doit en outre remplir les conditions cumulatives énoncées aux points 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.3 ci-après.

3.2.1 ***Conditions d'âge***

Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans et avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à son soixantième anniversaire ou au plus tard dans les 36 mois qui suivent son adhésion au dispositif.

3.2.2 ***Conditions d'ancienneté et d'emploi***

Seul peut bénéficier du dispositif, le salarié :

- qui a une ancienneté continue d'au moins 8 ans dans l'entreprise ou l'établissement,*
- et qui a accompli soit, 15 ans de travail à la chaîne ou de travail en équipes successives, soit qui a travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.*

Peut également bénéficier du dispositif le salarié ayant la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail, justifiant d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite, à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel et des conditions d'âge et d'ancienneté prévues ci-dessus.

3.2.3 Autres conditions

Lors de l'adhésion au dispositif, le salarié ne doit pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la Sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même Code. Pendant la durée d'adhésion au dispositif, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié perçoit l'allocation de remplacement définie aux articles 5.3 ci-après. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle sous réserve du cas de reprise exceptionnelle prévu à l'article 5.2.

Lors de son adhésion au dispositif, le salarié ne devra pas bénéficier :

- d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif,*
- d'une allocation du régime d'assurance chômage,*
- d'une allocation de préretraite licenciement,*
- d'une allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).*

Le salarié qui bénéficie déjà de la préretraite progressive, au titre de l'article L. 322-4 du Code du travail, peut opter pour le dispositif défini par le présent accord, s'il remplit par ailleurs les conditions fixées ci-dessus au moment de la signature avec l'Etat de la convention de cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

Article 4 Période et procédure d'adhésion aux mesures de cessation d'activité

4.1 Période d'adhésion

La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité est fixée à 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

4.2 Procédure d'adhésion

Le salarié remplissant les conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité de l'article 3.2, pourra demander à l'entreprise d'en bénéficier. En cas d'accord de l'entreprise, celle-ci fournira au salarié :

- l'offre d'entrée dans le dispositif accompagnée d'une copie du présent accord; le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision définitive d'adhérer au dispositif,*
- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 5.3.2.*

Sous réserve que la convention Etat, UNEDIC et entreprise soit signée, le salarié entre dans le dispositif à compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

Article 5 Régime du dispositif de cessation d'activité

5.1 Statut du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

5.2 Reprise de périodes de travail dans l'entreprise

Dans les six premiers mois qui suivent son adhésion, le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, et à titre exceptionnel afin d'assurer la bonne continuité des services, à reprendre le travail dans l'entreprise à laquelle il appartient.

Au-delà de cette limite, le salarié est dispensé d'activité professionnelle jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein. Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail, telle que prévue à l'alinéa précédent, a débuté avant cette limite,

elle pourra être au maximum de trois mois et éventuellement se poursuivre avec son accord.

5.3 Ressources garanties

5.3.1 Montant de l'allocation

Sous réserve du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 14 950 F au 1.01.2001), auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

5.3.2 Salaire de référence et revalorisation

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond de la Sécurité sociale.

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence conformément à l'article 1er, VII, 2^o du décret du 9 février 2000.

5.3.3 Montant de la participation de l'État

Le montant de la participation de l'État au financement de l'allocation est fixé en fonction de l'âge du salarié à la date d'adhésion au dispositif.

Le taux est égal à 50 % en adhérant à 57 ans et plus.

Les cotisations obligatoires, taux d'appel compris, aux régimes de retraite complémentaire, assises sur le salaire de référence défini ci-dessus dans la limite de deux fois le plafond de calcul des cotisations sociales, sont intégralement prises en charge par l'État à compter du premier jour du mois suivant où le bénéficiaire atteint l'âge de 57 ans.

5.3.4 Modalités de versement de l'allocation

La participation de l'État ne sera due qu'après l'expiration d'un délai courant à compter de la date de suspension du contrat de travail et comprenant un nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées à l'employeur.

L'allocation est versée mensuellement par l'ASSEDIC.

Il sera remis chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin en précisant le montant.

5.3.5 Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié est un revenu de remplacement. Elle n'a pas le caractère de salaire. Elle est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visés par l'article L. 352-3 du Code du travail, c'est-à-dire au jour de la signature de l'accord, à la CSG et à la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Les cotisations obligatoires aux régimes de retraite complémentaire des bénéficiaires de la cessation d'activité sont intégralement prises en charge par l'État.

Le régime de prévoyance prévu par la CCN s'applique conformément aux articles de la convention collective nationale des tuiles et briques : article O.22 pour les ouvriers et à l'article E.15 pour les ETAM.

En revanche, les entreprises dans lesquelles existe un régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire, un régime de prévoyance et éventuellement un régime de frais médicaux examineront les conditions de son maintien éventuel en faveur des salariés en cessation d'activité.

5.3.6 Durée du versement

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

5.4 Couverture sociale

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité d'acquérir des droits à la retraite complémentaire et sous réserve de la conclusion des conventions signées d'une part, entre l'entreprise et l'UNEDIC (représentée par l'ASSEDIC) et d'autre part, entre l'État, l'entreprise et l'UNEDIC, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations sur l'assiette susvisée et sur la base des taux et systèmes de cotisations obligatoires, à compter du premier jour du mois suivant le 57^e anniversaire des intéressés.

5.5 Sortie du dispositif

La retraite du salarié sera liquidée à compter du moment où il justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse pour bénéficier d'une retraite à taux plein conformément aux dispositions de la CCN. Dès lors qu'il remplit cette condition, il doit en informer l'employeur.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable.

Les périodes de suspension du contrat de travail seront prises en compte pour le calcul de cette indemnité.

Le départ à la retraite prévu au 1^{er} alinéa n'est pas soumis à l'obligation d'embauche.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Article 6 Suivi de l'accord

La Commission paritaire nationale de l'emploi présentera chaque année, un bilan de l'application du présent accord.

Article 7 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à sa signature.

Article 8 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. De même, il cessera de plein droit si les dispositions réglementaires fixées par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 venaient à être abrogées ou modifiées.

Toutefois, tout salarié ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité continuera d'en bénéficier jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein.

Article 9 Dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Départ et mise à la retraite

Accord du 20 décembre 2004

[Étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable le jour suivant la date de son dépôt à la DDTE,
soit le 10 mai 2005]

Préambule

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites est venue modifier les conditions dans lesquelles un employeur pouvait procéder à la mise à la retraite d'un salarié.

En application des dispositions de l'article 16 de la loi susvisée (article L. 122-14-13 du Code du Travail), la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si le salarié atteint l'âge de 65 ans.

Toutefois, cet article laisse la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par accord de branche étendu, un âge inférieur, sans pouvoir être inférieur à 60 ans, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

Les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, accompagner les mises à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés de dispositifs adaptés.

Cet Accord a également pour objet d'améliorer la gestion prévisionnelle du personnel dans l'intérêt partagé de l'entreprise et des salariés.

Bien évidemment, la mise en œuvre de cette dérogation ne remet pas en cause la possibilité de départ anticipé offert par les articles 23 et 24 de la loi susvisée et du décret du 30 octobre 2003, aux salariés ayant débuté leur activité professionnelle entre 14 et 16 ans et ayant une longue carrière professionnelle, ainsi qu'aux salariés handicapés.

C'est dans ce contexte que les parties signataires se sont réunies et ont ainsi entendu :

- fixer des contreparties, en termes d'emploi et de formation professionnelle, liées à la mise à la retraite de salariés dont l'âge est inférieur à 65 ans et qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale et d'une retraite complémentaire sans abattement,
- et substituer ces nouvelles dispositions à celles existant actuellement en les intégrant à la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord concerne tous les salariés de la Branche quel que soit leur Classification et la catégorie dont ils relèvent (Ouvriers, Etam et Cadres).

Article 2 **Modalités de mise à la retraite avant 65 ans**

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint l'âge de 60 ans et qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans cette hypothèse, l'employeur s'entretiendra avec le salarié pour lui faire part de son intention. Cet entretien permettra de prendre en considération les conséquences d'une mise à la retraite sur la situation individuelle et familiale du salarié.

Dans les trois mois suivant cet entretien, l'employeur devra s'assurer que le salarié peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans ce contexte, le salarié devra communiquer à son employeur, dans un délai maximal de trois mois à compter de l'entretien, les documents attestant qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement et l'employeur disposera alors d'un délai de 3 mois pour notifier par lettre recommandée avec accusé de réception la mise à la retraite du salarié. Celle-ci ne sera effective qu'après respect d'un préavis d'une durée de 3 mois, préavis débutant à la date de première présentation du courrier recommandé.

Article 3 **Contreparties en termes de formation professionnelle**

L'évolution de plus en plus rapide des procédés et des organisations, l'ouverture sur de nouveaux marchés entraînent des modifications dans l'activité des entreprises des Tuiles et Briques et dans leurs métiers, modifications qu'elles prennent en compte pour anticiper leurs besoins en compétences, leur évolution et ainsi élaborer leur plan de formation.

L'évolution démographique en cours et la pyramide des âges de nombre d'entre elles renforcent cette nécessité.

C'est dans ce contexte que les entreprises procédant à des mises à la retraite avant 65 ans inscriront chaque année au plan de formation et engageront des actions de formation destinées plus particulièrement aux salariés âgés de plus de 45 ans dont la nature et la finalité correspondent à leurs orientations et priorités.

Les membres du Comité d'Entreprise, ou d'Etablissement ou, à défaut les délégués du personnel quand ils existent, sont consultés sur les actions de formation inscrites au plan de formation et destinées aux salariés de plus de 45 ans.

Les salariés de plus de 55 ans bénéficient, quant à eux, d'un entretien spécifique dont l'objectif est de faire un bilan de leur carrière et leurs acquis professionnels et de leur situation vis-à-vis de la retraite pour élaborer un projet de formation, notamment en matière de Tutorat, permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

Article 4 **Contreparties en termes d'emploi**

Les entreprises qui procèdent à des mises à la retraite avant 65 ans s'engagent à remplacer les salariés mis à la retraite dans les conditions définies ci-après :

L'entreprise s'engage à réaliser une embauche en contrat à durée indéterminée pour 2 salariés mis à la retraite à l'initiative de l'employeur avant 65 ans, et ce dans un délai maximal de 3 mois suivant la 2^{ème} mise à la retraite.

Article 5

Indemnité de mise à la retraite avant 65 ans

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux salariés mis à la retraite à l'initiative de l'employeur avant 65 ans.

Dans cette hypothèse, tout salarié mis à la retraite à partir de 60 ans, se verra allouer une indemnité de mise à la retraite égale à l>IDR (Indemnité de Départ à la Retraite) majorée de 15 %.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est celui prévu pour les Ouvriers à l'article O. 27, pour les Etam à l'article E. 20 et pour les Cadres à l'article CA. 18 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques précitée.

Article 6

Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel est informé tous les ans de l'application de l'accord dans l'entreprise.

À défaut de bilan social, les entreprises présenteront un bilan annuel en distinguant les départs à la retraite et les mises à la retraite ainsi que les embauches réalisées sur la même période.

Article 7

Conséquences sur la convention collective

(Voir les articles O. 27, E. 20 et CA 18 des clauses catégorielles.)

Article 8

Révision et dénonciation

Le présent Accord a un caractère impératif.

Dans ces conditions, il est interdit de déroger, par accord d'entreprise, aux dispositions de l'Accord sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

L'Accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

En cas de modification des dispositions légales relatives à la mise à la retraite, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent Accord.

Article 9

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'alinéa 3 de l'article L. 132-9 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 10

Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'Article L. 132-2-2 du Code du Travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 11

Dépôt

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent Accord collectif sera déposé, dans les conditions fixées par la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Durée et aménagement du temps de travail

Accord national du 23 juin 1997

[Étendu par arrêté du 16 décembre 1997, JO 26 décembre 1997]

[Modifié par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés et complété par avenant n° 1 du 29 juin 2000 étendu par arrêté du 27 décembre 2000, JO 4 janvier 2001, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, soit à compter du 1^{er} février 2001 et au plus tard le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés]

Article 1

Le présent accord s'applique conformément aux dispositions de l'article G.1 de la Convention Collective Nationale (ou CCN) de l'Industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 2

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur l'emploi. L'accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'aménagement du temps de travail.

Titre 1 Le temps partiel

Afin de répondre aux aspirations de certains salariés, les signataires du présent accord s'engagent à favoriser le passage à temps partiel, dans la mesure où l'organisation de l'entreprise le permet. Cette forme d'organisation du travail pourrait favoriser un meilleur partage du travail et créer des emplois de remplacement.

Tout salarié est en droit de demander à l'employeur d'être affecté sur un poste à temps partiel ou de transformer son horaire temps plein en horaire à temps partiel.

L'employeur devra alors donner une réponse au salarié dans un délai d'un mois.

En outre, le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent. En l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur informera préalablement l'Inspecteur du Travail.

1.1 - Définition du travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur d'au moins 1/5^e à la durée légale ou conventionnelle du travail de référence de l'entreprise. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

1.2 - Horaire journalier

Dans la mesure du possible, il est recommandé de ne pas fractionner l'horaire journalier. Dans le cas contraire, il est entendu que le temps non travaillé entre deux périodes travaillées ne saurait être supérieur à la moitié de la période travaillée totale. Les dérogations éventuelles ne pourront avoir lieu qu'après l'obtention d'un avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

1.3 - Travail à temps partiel et congés payés

Le recours au temps partiel devra respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment pour ce qui concerne les congés payés. À cet égard, il est rappelé que les congés payés seront acquis et indemnisés conformément à la convention collective nationale et à la législation en vigueur.

Par ailleurs, l'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

1.4 - Retour au travail à temps plein

Le salarié bénéficiera d'une priorité de retour à temps plein en cas de diminutions significatives des ressources du ménage, d'invalidité ou de décès du conjoint, d'enfant handicapé ou atteint d'une longue maladie. Le salarié devra alors présenter une demande écrite sur justificatifs, auprès de l'employeur dans les trois mois qui suivent la surveillance d'un de ces événements. L'employeur recherchera si des emplois sont disponibles dans l'établissement et susceptibles d'être tenus par l'intéressé en raison de son expérience et de sa qualification. Il en informera le salarié dans un délai d'un mois suivant sa demande.

Titre 2

Le compte épargne temps (CET)

La mise en place d'un système de compte épargne temps peut répondre aux aspirations des salariés à plus de temps libre ou permettre d'aménager leur fin de carrière, le cas échéant avec l'aide de l'entreprise.

Les heures dégagées par ce système pourraient permettre l'embauche temporaire de salariés.

2.1 - Négociation annuelle

Dans toutes les entreprises où le CET n'existerait pas, il est fait obligation à l'entreprise d'inclure le CET dans le cadre des négociations annuelles prévues par l'article L. 132-27 du Code du Travail.

2.2 - Crédit d'un compte épargne temps (CET)

Dans ce cas tout salarié, ayant une ancienneté de deux ans et titulaire d'un contrat à durée indéterminée, peut formuler par écrit la demande d'ouverture d'un CET personnalisé.

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du Travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Les règles de fonctionnement du CET seront négociées dans un accord d'entreprise ou d'établissement conclu entre l'employeur et les délégués syndicaux.

2.3 - Alimentation du CET

(Complété par avenant n° 1 du 29 juin 2000 étendu par arrêté du 27 décembre 2000, JO 4 janvier 2001, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, soit à compter du 1^{er} février 2001 et au plus tard le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Le CET sera exclusivement alimenté par :

- le report des congés payés dans les limites légales ainsi que tout congé conventionnel à l'exception des congés pour événements personnels prévus à l'article G.19 de la convention collective nationale ;
- les repos de remplacement visés à l'article L. 212-5 du Code du Travail ;
- le cas échéant, l'abondement versé par l'entreprise ;
- tout élément de rémunérations soumis à charges sociales cité à l'article L. 227-1 du Code du Travail selon la formule de conversion :

$$H \times S / M$$

H = Horaire mensuel de référence du salarié

S = Sommes épargnées dans le CET

M = Salaire de base mensuel servant de référence pour le calcul des heures supplémentaires

- les jours de réduction du temps de travail dans les limites légales.

L'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de proposer des formules d'abondement aux salariés bénéficiaires d'un CET.

2.4 - Conversion en temps des sommes épargnées

Toutes les sommes mises en réserve sur le CET feront obligatoirement l'objet d'une conversion en jours de congés d'équivalence à la date d'imputation des dites sommes dans les comptes de l'entreprise.

2.5 - Utilisation du CET

Les modalités d'utilisation sont prévues par accord d'entreprise étant entendu qu'en aucun cas la durée minimale de prise de congés ne pourra être inférieure à 5 jours ouvrés.

Il est à noter que le CET peut être utilisé par un salarié, avec l'accord de l'employeur, qui souhaite anticiper son départ en retraite.

Dans ce cas, le CET doit être pris dans son intégralité avant son départ ou sa mise à la retraite. Le salarié anticipera son départ du nombre de jours épargnés.

2.6 - La rémunération du CET

Les sommes versées au salarié lors de la prise de son congé CET sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé. Le salarié percevra au minimum les sommes épargnées au moment du dépôt sur le CET en application de l'article 2.2. En cas de modification des salaires pendant la durée du congé CET, les sommes versées au salarié en congé CET suivent ces variations.

Les versements sont effectués mensuellement et sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal. Le salarié

reçoit un bulletin de paye.

2.7 - Droit à réintégration au terme du congé pris en cours d'activité

Lors de la prise de congés en CET, les éléments servant à l'alimentation du CET, prévues à l'article 2.3, et habituellement épargnés pourront continuer à être placés sur le compte épargne temps. Cependant, ils ne pourront pas être utilisés pour prolonger cette période de congés.

À l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi, dans un emploi similaire ou dans un emploi de même qualification au sein de l'établissement dans lequel il travaillait avant son départ en congés. La rémunération sera au moins équivalente.

2.8 - Non utilisation du CET

Le salarié peut clore son CET après un délai de fonctionnement de 3 ans minimum. Le salarié fera sa demande par écrit auprès de l'employeur.

Ces jours devront être pris dans un délai de 6 mois, sauf accord dérogatoire de l'employeur, selon des modalités définies dans le cadre de l'accord d'entreprise à compter de la notification écrite de la renonciation.

2.9 - Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit (démission, licenciement, décès, rupture négociée, ...) pendant la constitution du CET, le salarié ou son ayant droit, percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET à la date de la rupture, sur la base de son salaire au moment du départ.

Titre 3 Aménagements de fin de carrière et départs anticipés

Les entreprises de tuiles et briques ayant la volonté de préparer les compétences nécessaires à moyen et long terme s'engagent à favoriser l'évolution et l'adaptation du personnel, le recrutement de jeunes et la transmission des compétences des salariés expérimentés tout en agissant en faveur de l'emploi au plan national.

Cette volonté trouve sa concrétisation dans la mise en oeuvre d'un dispositif spécifique d'aménagement des fins de carrière :

- dans le cadre de la préretraite progressive, qui permet aux salariés de cesser de manière anticipée, mais sans rupture brutale, leur activité professionnelle. Pour les préretraites offensives l'entreprise s'engage, dans le cadre fixé par la convention conclue avec l'État, à effectuer des embauches compensatrices ;
- dans le cadre de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), qui permet le départ des salariés ayant acquis 40 annuités de cotisations retraite et de pourvoir à leur remplacement par de nouvelles embauches.

L'employeur s'engage à maintenir dans ces deux cas les régimes de prévoyance des articles O.22 et E.15 ainsi que celui du personnel cadre dans les termes de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 selon les bases de répartition des cotisations et en référence au salaire effectif des intéressés avant leur départ anticipé sur la base d'un travail à temps plein.

Titre 4 Les équipes de suppléance

4.1 - Principe de fonctionnement

Les équipes de suppléance ont pour fonction de suppléer une équipe de travail normale pendant le ou les jours de repos accordés collectivement à celle-ci.

Ces équipes peuvent intervenir sur une période de 2 ou 3 jours entre le vendredi et le lundi, mais aussi travailler en semaine pour remplacer les salariés en congés annuels ainsi que lors de ponts ou de jours fériés.

Lorsque les remplacements pour congés payés effectués en semaine sont supérieurs à un jour travaillé dans une même semaine, l'équipe de suppléance ne travaille pas le week-end suivant.

4.2 - Mise en oeuvre

Le recours aux équipes de suppléance ne peut se faire qu'après la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou sur autorisation de l'Inspecteur du Travail, donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Les équipes de suppléance sont composées en priorité de salariés volontaires.

L'employeur informe le CHSCT, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel du

nombre de salariés qui travailleront en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel en semaine.

Au bout de trois ans de fonctionnement en équipe de suppléance, l'employeur présentera un bilan d'activité au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

4.3 - Rémunération

La rémunération des salariés occupés en équipe de suppléance ne peut être inférieure à celle des salariés à temps plein occupés en semaine selon l'horaire affiché de l'entreprise. Cette rémunération inclut la majoration pour le travail en équipe de suppléance prévu à l'article L. 221-5-1 du Code du Travail ainsi que pour le travail des jours fériés légaux.

Les majorations pour travail en équipe de suppléance ne peuvent pas se cumuler avec d'autres majorations.

La rémunération des salariés travaillant en équipe de suppléance reste inchangée, lorsqu'ils sont amenés à remplacer les salariés travaillant en semaine quand ces derniers prennent de façon collective leurs congés payés.

4.4 - Temps de pause

Le personnel en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 10 heures consécutives bénéficiera d'une période de trente minutes rémunérées, divisées en deux fractions qui seront prises en essayant d'équilibrer chaque temps de travail effectif sur le poste. Ces temps de pause seront pris par roulement. Ils ne se cumuleront pas avec les dispositions prévues à l'article de la convention collective nationale et à la différence de ces dernières ne seront pas assimilés à du temps de travail effectif.

4.5 - Formation

Le temps passé en formation par les équipes de suppléance suit les règles de rémunération applicables aux horaires de semaine, sur la base de la durée conventionnelle du travail.

4.6 - Retour à l'équipe de semaine

Les salariés en équipe de suppléance ont une priorité de retour sur les postes équivalents en équipe de semaine. L'employeur les informe par voie d'affichage des postes disponibles dans l'établissement. Dans ce cas, la rémunération sera celle correspondant au travail en semaine.

Titre 5

Le travail en cycle discontinu

5.1 - Principe

Le présent accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif au travail en cycle.

Le cycle discontinu est une période brève multiple de la semaine au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de l'horaire de référence soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à l'horaire de référence, chaque semaine de cycle incluant un arrêt hebdomadaire.

La mise en oeuvre du travail en cycle doit être prioritairement basée sur le volontariat.

5.2 - Suivi annuel

Un bilan annuel sera présenté par l'employeur au CHSCT, au comité d'entreprise ou au comité d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel.

5.3 - Durée du temps de travail

L'organisation du travail qui découle du cycle permet d'améliorer les performances de l'entreprise et de maintenir les effectifs.

L'horaire hebdomadaire du personnel travaillant en cycle discontinu ne pourra excéder en moyenne sur 12 semaines consécutives l'horaire légal en vigueur. Le temps de pause, défini à l'article de la convention collective nationale des tuiles et briques, est rémunéré conformément à cet article. À cet effet, le salarié disposera d'un local spécialement aménagé respectant les règles minimales d'hygiène lui favorisant le repos.

L'Inspecteur du Travail territorialement compétent sera informé de l'ensemble des dispositions résultant de la mise en oeuvre du travail en cycle notamment des horaires de travail.

5.4 - Négociation d'entreprise ou d'établissement

Une négociation pourra être engagée avec les organisations syndicales, conformément à l'article L. 132-20 du Code du Travail dans les entreprises ou établissements concernés, pour éventuellement compléter les dispositions du précédent accord.

Le présent accord de branche pourra être appliqué de droit par le chef d'entreprise si dans un délai de 45 jours à compter de la date d'ouverture de la négociation et après avoir tenu au moins deux réunions de négociation dans cette période, celle-ci n'a pas abouti et a donné lieu à un constat de désaccord.

En l'absence d'organisation syndicale, les modalités prévues à l'article 5.5 s'appliquent directement.

5.5 - Information et consultation

Le CHSCT sera consulté sur les questions relatives aux conditions de travail. Le résultat de cette consultation sera transmis au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 236-4 du Code du Travail, le chef d'entreprise ou d'établissement présentera un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au CHSCT tenant compte notamment du travail en cycle.

Un mois avant la date d'application de la mesure les salariés concernés seront également informés de la mise en oeuvre du travail en cycle avec l'avis du CHSCT et du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel. Les salariés seront informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement.

Les horaires de travail seront affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant par semaine, leur répartition par équipe, la durée du poste et le rythme.

La méthode de passation des consignes d'une équipe à une autre devra être définie et connue des salariés après avis du CHSCT.

Il sera affiché un document indiquant aux salariés où ils pourront consulter l'accord d'entreprise ou le règlement.

5.6 - Rythme de travail

Les cycles de travail sont fixés à 12 semaines maximum.

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 10 heures successives sauf circonstances impérieuses liées à la maintenance ou à la sécurité.

Alinéa précédent modifié comme suit par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés :

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 12 h, conformément à l'article D. 212-16 du Code du travail, et dans la limite de 2 jours par semaine.

Les informations au comité d'entreprise ou au comité d'établissement et à l'Inspecteur du Travail se feront conformément à la loi.

L'ensemble des salariés travaillant en cycle fera l'objet d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié travaillant en cycle et sous réserve qu'il en fasse la demande bénéficiera d'une priorité de retour à un horaire non posté. L'employeur lui donnera dans un délai de deux mois la liste des emplois disponibles. Dans le cas contraire, il en informera le salarié au terme du délai précité.

5.7 - Organisation des horaires de travail

Les horaires de travail sont établis après consultation du CHSCT et du comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la loi.

5.8 - Retour à l'horaire normal

Tout salarié âgé de plus de 50 ans ou ayant de réels problèmes de santé bénéficiera d'une priorité au retour à un horaire non posté dans la mesure des emplois disponibles correspondant à sa qualification.

Si nécessaire, il bénéficiera d'une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un nouvel emploi disponible dans l'entreprise ou l'établissement.

5.9 - Compensations au titre du travail en cycle discontinu

Salaires

Les salariés bénéficient des dispositions prévues aux articles et O.16 de la convention collective nationale.

Formation

Dans le cadre du plan de formation, les dépenses pour la formation du personnel qui travaille en cycle devront s'orienter de préférence vers des formations propres à améliorer la qualification du salarié et à satisfaire les besoins de l'entreprise.

Titre 6

Le travail en cycle continu

6.1 - Principe

Suite à l'évolution de l'industrie des tuiles et briques, les entreprises doivent faire face à de nouvelles techniques de procédés de fabrication entraînant de lourds investissements.

L'amortissement de ces investissements est directement lié aux quantités produites, dès lors l'outil de production doit fonctionner en continu. Ce type de fonctionnement est aussi imposé par la concurrence de plus en plus vive.

La concurrence dans notre activité et les différentes raisons énoncées précédemment conduisent à effectuer un travail en continu.

Les parties signataires reconnaissent que le travail en continu a des incidences sur les salariés, leur vie familiale, c'est pourquoi ils rappellent que le développement de ce type de travail doit être accompagné de mesures sociales qui répondent aux attentes des salariés.

Le cycle continu est une période brève multiple de la semaine au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de l'horaire de référence soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cet horaire de référence et dont la durée du travail obéit aux règles définies à l'article 6.3.

Le présent accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif au travail en cycle continu.

6.2 - Suivi annuel

Un bilan annuel sera présenté par l'employeur au CHSCT, au comité d'entreprise ou au comité d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel.

6.3 - Durée du temps de travail

Afin d'optimiser la durée d'utilisation des équipements (tout en réduisant le temps de travail du personnel concerné), les entreprises ou établissements de la profession peuvent, organiser le travail de façon continue (24 h/24 et 7 j/7).

L'organisation du travail qui en découle permet d'améliorer les performances de l'entreprise et de maintenir les effectifs.

En conséquence, les partenaires sociaux s'entendent pour réduire la précarité des emplois dans la profession.

L'horaire hebdomadaire du personnel travaillant en continu ne pourra excéder en moyenne sur l'année 35 h de travail effectif. Le temps de pause, défini à l'article de la convention collective nationale des tuiles et briques, est rémunéré conformément à cet article. À cet effet, le salarié disposera d'un local spécialement aménagé respectant les règles minimales d'hygiène lui favorisant le repos.

Les entreprises ou établissements de la profession qui organisent le travail en continu, seront admis de droit, à donner le repos hebdomadaire par roulement. L'Inspecteur du Travail territorialement compétent sera informé de l'ensemble des dispositions résultant de la mise en oeuvre du travail en continu notamment des horaires de travail.

6.4 - Négociation d'entreprise ou d'établissement

Une négociation pourra être engagée avec les organisations syndicales, conformément à l'article L. 132-20 du Code du Travail dans les entreprises ou établissements concernés, pour éventuellement compléter les dispositions du présent accord.

Le présent accord de branche pourra être appliqué de droit par le chef d'entreprise si dans un délai de 45 jours à compter de la date d'ouverture de la négociation et après avoir tenu au moins deux réunions de négociation dans cette période, celle-ci n'a pas abouti et a donné lieu à un constat de désaccord.

En l'absence d'organisation syndicale, les modalités prévues à l'article 6.5 s'appliquent directement.

6.5 - Information et consultation

Le CHSCT sera consulté sur les questions relatives aux conditions de travail. Le résultat de cette consultation sera transmis au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 236-4 du Code du Travail, le chef d'entreprise ou d'établissement présentera un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au CHSCT tenant compte notamment du travail en continu.

Un mois avant la date d'application de la mesure, les salariés concernés seront également informés de la mise en oeuvre du travail en cycle continu avec l'avis du CHSCT et du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel. Les salariés seront informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement.

Les horaires de travail seront affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant par semaine, leur

répartition par équipe, la durée du poste et le rythme.

La méthode de passation des consignes d'une équipe à une autre devra être définie et connue des salariés après avis du CHSCT.

Il sera affiché un document indiquant aux salariés où ils pourront consulter l'accord d'entreprise ou le règlement.

6.6 - Rythme de travail

Les cycles de travail sont fixés au maximum à 12 semaines.

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 10 heures successives sauf circonstances impérieuses liées à la maintenance ou à la sécurité.

Alinéa précédent modifié comme suit par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés :

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 12 h, conformément à l'article D. 212-16 du Code du travail, et dans la limite de 2 jours par semaine.

Les informations au comité d'entreprise ou au comité d'établissement et à l'Inspecteur du Travail se feront conformément à la loi.

L'ensemble des salariés travaillant en continu fera l'objet d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié travaillant en continu et sous réserve qu'il en fasse la demande bénéficiera d'une priorité pour un retour à un horaire non-continu. L'employeur lui donnera dans un délai de deux mois la liste des emplois qui pourraient être disponibles. Dans le cas contraire, il en informera le salarié au terme du délai précité.

6.7 - Organisation des horaires de travail

Les horaires de travail sont établis après consultation du CHSCT et du comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la loi.

6.8 - Retour à l'horaire normal

Tout salarié âgé de plus de 50 ans ou ayant de réels problèmes de santé bénéficiera d'une priorité au retour à un horaire non posté dans la mesure des emplois disponibles correspondant à sa qualification.

Si nécessaire, il bénéficiera d'une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un nouvel emploi disponible dans l'entreprise ou l'établissement.

6.9 - Compensations au titre du travail en continu

Salaires

Les majorations prévues à l'article G.16 de la convention collective nationale des tuiles et briques pour le travail de nuit et le travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent mais ne peuvent se cumuler avec d'autres majorations d'origine légales ou issues d'un accord collectif. Seule la majoration la plus élevée étant prise en compte.

Repos

Dans le cadre du cycle, chaque période de repos sera au minimum de deux jours consécutifs.

Formation

Dans le cadre du plan de formation, les dépenses pour la formation du personnel qui travaille en cycle devront s'orienter de préférence vers des formations propres à améliorer la qualification du salarié et à satisfaire les besoins de l'entreprise.

Au cas où la formation sera exécutée pendant les journées de repos, les heures de formation seront rémunérées en supplément du salaire habituel.

Titre 7

Contingent d'heures supplémentaires

(Titre 7 abrogé par accord du 15 décembre 1998 Titre 3 art. 3.1 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Dans le cadre de cet accord, les entreprises des tuiles et briques, sensibles à l'utilisation des heures supplémentaires, s'engagent dans un processus de réduction progressive du contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné à l'article L. 212-6 du code du travail. Dans le cadre d'un horaire mensuel de travail effectif de 169 h 60, le contingent d'heures supplémentaires passera à 115 heures à compter du 1^{er} janvier 1998. À partir du 1^{er} janvier 1999, il sera fixé à 100 heures.

En cas de modification légale de l'horaire hebdomadaire, les parties signataires conviennent de se rencontrer.

Titre 8

Entrée en vigueur et application

8.1 - Application de l'accord

En cas de difficultés d'application du présent accord, la commission paritaire de conciliation prévue à l'article G.24 de la convention collective nationale pourra être saisie dans les conditions prévues par l'article précité.

8.2 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension le concernant au Journal Officiel.

8.3 - Dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

8.4 - Dénonciation

Les parties signataires pourront dénoncer l'accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Mise en oeuvre de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail et de l'emploi

Accord national du 15 décembre 1998

[Étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999 et applicable, en ce qui concerne les titres 1 à 4 et 7 à 11, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés]

[Modifié et complété par avenant n° 1 du 29 juin 2000 étendu par arrêté du 27 décembre 2000, JO 4 janvier 2001, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, soit à compter du 1^{er} février 2001 et au plus tard le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés]

Préambule

Lors de la signature de l'accord national du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi, la Profession avait souhaité mettre en place des outils permettant d'aménager l'organisation du travail dans les entreprises de manière à préserver leur existence et par conséquent l'emploi.

Aujourd'hui, les entreprises des Tuiles et Briques restent soumises à une forte concurrence tant en France qu'à l'étranger et cette concurrence va croissant avec l'ouverture complète du marché européen et la mise en place de l'Euro. Toutefois, dans un environnement global où l'emploi demeure au centre des préoccupations, les entreprises de la branche tiennent à assumer leur responsabilité.

Les causes du chômage, qui perdurent dans notre société, sont nombreuses et souvent difficiles à identifier dans leur globalité. Pour autant une amélioration de l'emploi passe avant tout par la croissance et donc le pouvoir d'achat des ménages en résultant.

Si la croissance dépend du pouvoir d'achat des ménages, elle exige aussi le développement de la compétitivité des entreprises qui peuvent de cette façon développer leur activité tant en France qu'à l'exportation. Or, l'amélioration de cette compétitivité se réalise notamment au travers des formes d'organisation du travail adaptées aux besoins des clients.

Le secteur des Tuiles et Briques constate que les effectifs sont passés de 5334 salariés en 1993 à 5635 en 1997, représentant un accroissement de 5,64 % alors que le bâtiment connaissait de grandes difficultés économiques et sociales. Ces chiffres soulignent l'effort en terme d'emploi consenti par les entreprises de la branche qui tout en se modernisant ont embauché. Cependant cette croissance n'est jamais définitivement acquise alors que l'industrie française de la terre cuite doit faire face à la montée des concurrents étrangers dans un contexte de libre-échange.

Aussi, les entreprises des Tuiles et Briques ne peuvent en aucun cas prendre le risque d'alourdir leurs coûts de production si elles veulent préserver leur compétitivité et par là même, l'emploi.

L'effort des entreprises, plus spécifiquement des salariés qui y travaillent, ne peut porter ses fruits que si le com-

merce mondial s'effectue sur des règles communes. Dans le cadre de l'Union Européenne, les parties signataires souhaitent que des actions convergentes permettent l'harmonisation des conditions économiques et sociales de production afin de favoriser une concurrence ouverte et loyale. Les États membres ont sur ce dernier point un rôle essentiel à jouer.

Conscients de ces enjeux, la FFTB et les syndicats signataires du présent accord souhaitent oeuvrer en faveur d'une industrie des Tuiles et Briques qui reste compétitive internationalement, rentable, basée sur le respect des droits des salariés et sur une politique sociale offensive.

La branche a démontré par le passé qu'elle pouvait être performante dans ce domaine notamment lors de la conclusion de l'accord du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. Cet accord permet, entre autres, de créer des comptes épargne temps pour les salariés, de favoriser le départ des salariés âgés pour embaucher des jeunes, d'encadrer le recours au temps partiel, et introduit de nouvelles formes d'organisation du travail, tout en réduisant le contingent d'heures supplémentaires.

Après avoir constaté que la branche avait pris des mesures pour préserver la compétitivité des entreprises et l'emploi, les signataires du présent accord prennent acte des dispositions légales prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 h par semaine (au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002 selon les cas) et créant un dispositif incitatif pour développer l'emploi.

Le présent accord doit permettre aux entreprises de préserver leur compétitivité, de sauvegarder les emplois, d'inciter à en créer dans le respect des intérêts des salariés.

Les entreprises et les salariés doivent y trouver par conséquent les moyens de mettre en place des organisations adaptées à leur situation spécifique. Les parties signataires rappellent que les changements susceptibles d'être réalisés doivent être menés dans le cadre d'un dialogue social constructif et en concertation avec les instances représentatives du personnel.

La pluralité des situations propres à chaque entreprise ou établissement conduit à privilégier des démarches au niveau le plus pertinent (branche, sociétés, établissements,...) dans le respect des dispositions du présent accord. Chaque entreprise ou établissement adoptera la démarche adéquate. Celles qui le souhaitent pourront opter pour les dispositifs d'incitation prévus par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui comporte des aides financières.

Titre Préliminaire

Article 1

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de l'article G.1 de la Convention Collective Nationale (ou CCN) de l'industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 2

L'accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'Aménagement/Réduction du Temps de Travail. En conséquence, il est expressément convenu que les accords d'entreprise ou d'établissement déjà conclus à la date d'effet du présent accord pourront déroger aux dispositions de celui-ci et qu'en aucun cas lesdites dispositions ne pourront être invoquées pour ajouter ou retrancher aux accords d'entreprise et d'établissement précités, à moins que les partenaires sociaux en décident ou en aient décidé autrement.

Article 3

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. Si la législation sur la réduction de la durée légale du travail telle que définie dans la loi du 13 juin 1998 venait à être remise en cause ou à être modifiée en contradiction avec les dispositions du présent accord, celui-ci deviendrait caduc après réception par les autres parties d'une lettre RAR le notifiant.

Article 4

Le présent accord se substitue à certaines dispositions de la CCN et de l'accord du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi, dispositions ayant le même objet, qu'il annule et remplace, le cas échéant.

Article 5

Les parties signataires invitent les entreprises qui le souhaitent à avoir recours, dès la signature du présent accord, aux dispositifs aidés, prévus par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dont l'objectif est de réduire le temps de travail et de créer ou de préserver des emplois.

Titre 1

L'organisation du temps de travail

1.1 - Définition et mise en oeuvre de l'organisation du temps de travail

1.1.1- Définition

La modulation permet de faire face aux fluctuations du marché en neutralisant les surcoûts générés par les variations saisonnières ou conjoncturelles. L'objectif de la modulation est de réduire le recours aux heures supplémentaires, et d'éviter dans la mesure du possible le recours au chômage partiel.

Ce système compense les périodes de forte activité et celles de faible activité qui peuvent varier pendant 12 mois consécutifs ou moins en mettant en place une modulation des horaires, les périodes basses et hautes se compensant. Il peut être mis en place selon les modalités visées aux 1.6, 1.7 et 1.8 ci-après.

1.1.2- Mise en oeuvre de l'organisation du temps de travail

Sans préjudice des attributions du comité d'entreprise, la mise en place à l'initiative de l'employeur de l'organisation du temps de travail pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, fera l'objet d'une négociation, dont la durée sera définie lors de la première réunion, avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de toute ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, lorsque la négociation ne peut pas se mettre en place, faute d'interlocuteurs habilités à négocier, conformément à l'alinéa précédent, ou n'aboutit pas à un accord dans un délai de deux mois suivant la première réunion, l'employeur peut procéder à la mise en place de l'organisation du travail prévue dans le présent titre après consultation préalable du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel de l'établissement.

À défaut d'accord, un constat de désaccord sera établi par l'employeur au terme des négociations. Il comprend les mentions visées à l'article L. 132-29 du Code du Travail et est adressé aux organisations syndicales participant à la négociation.

En l'absence de CHSCT, de comité d'entreprise ou de comité d'établissement ou de délégués du personnel, à la suite d'une carence, les entreprises ou les établissements peuvent recourir au régime du présent titre après information des salariés concernés.

1.2 - Cadre de l'organisation du temps de travail

1.2.1- Entreprises concernées

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord peuvent appliquer si elles le souhaitent l'organisation du temps de travail sur l'année dans le respect des dispositions du présent accord.

Cette forme d'organisation peut s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'établissement ou encore à un ou plusieurs services. Dans ce cas, chaque service peut avoir un rythme et des périodes de travail distincts.

1.2.2- Le personnel d'encadrement et le personnel itinérant

Le personnel d'encadrement non visé par le titre 5 du présent accord ou le personnel itinérant non visé au titre 6 qui sont concernés par l'application du présent titre, bénéficient de l'un des modes d'organisation du travail visé ci-après aux articles 1.6 et suivants, 1.7 et suivants et 1.8 et suivants.

1.2.3- Salariés à temps partiel

Les réductions d'horaire pourront être appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein. Dans ce cas un avenant au contrat de travail devra être proposé au salarié.

1.3 - Formalités pour recourir à la fluctuation d'horaire

Suite à la procédure prévue à l'article 1.1.2, l'employeur qui souhaite mettre en place la variation des horaires, doit consulter le CHSCT, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ou à défaut les délégués du personnel. L'employeur communiquera sur les raisons économiques et sociales de la mesure :

- programmation indicative
- durée prévisible de la mesure
- la nouvelle organisation du travail
- le personnel concerné.

Cette consultation a lieu au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence pour calculer l'horaire.

1.4 - Programmation

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et au plus tard dans les sept jours calendaires après la consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, visée au 1.3.

1.5 - Délai de prévenance en cas de modification de la programmation initiale

Le cas échéant, les salariés devront être informés du changement d'horaire (L'employeur informera le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel), intervenu par rapport à la programmation indicative initiale, au moins 15 jours calendaires avant le changement effectif. L'information du personnel se fera par affichage.

En cas de difficultés et notamment :

- des difficultés d'approvisionnement extérieures à l'entreprise ou l'établissement
- des difficultés dues aux intempéries

le délai de prévenance peut être ramené à deux jours.

Enfin, en cas de circonstances exceptionnelles, l'horaire peut être appelé à être modifié immédiatement.

Ces circonstances exceptionnelles sont :

- des travaux urgents liés à la sécurité
- un sinistre
- une catastrophe naturelle.

1.6 - Modulation de type II

1.6.1- Principe

La modulation du temps de travail de type II permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur l'année, à condition que la durée n'excède pas la moyenne fixée au présent accord et définie à l'article 1.6.4.

Les heures effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen, et dans la limite maximale de 48 h, se compensent arithmétiquement dans le cadre de l'année.

1.6.2- Limites et répartition des horaires

La durée journalière ne peut excéder 12 h.

En cas de présence au travail, le salarié effectue au minimum 4 h par jour de travail effectif.

À défaut d'accord d'entreprise, la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 h sur 5 semaines consécutives et l'entreprise ne pourra faire effectuer plus de 2 jours de 12 h par semaine ni plus de 4 jours de 10 h par semaine. De même la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra être supérieure à 44 h. Une période basse peut comprendre une ou des semaines non travaillées.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sous réserve du respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

1.6.3- Contreparties

Les salariés auxquels sera appliqué ce système d'aménagement du temps de travail, bénéficieront de contreparties financières, de formation ou en terme d'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les contreparties seront celles visées à l'article 1.7.3.

1.6.4- Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen et égal à 35 h, conformément aux modalités définies à l'article 1.6.6 ci-après.

Elle est lissée et indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite du maximum de 48 h par semaine.

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au terme de la période de modulation, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte du temps de travail sur l'année.

Toutefois, si un salarié est touché par un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément éventuel de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

1.6.5- Heures supplémentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire annuel de travail effectif défini à l'article 1.6.6 ou les plafonds hebdomadaires, de 48 h et de 44h sur 12 semaines, prévus au présent titre, ont été dépassés, seules les heures effectuées au-delà de ces limites ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-8 II alinéa 3 du Code du Travail, à une majoration de salaire. Le payement de ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacées, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues titre 2 du présent accord.

1.6.6- Durée annuelle du travail

Cette modulation doit permettre de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1644 h 30 de travail effectif sur les 52,18 semaines d'une année. Pour calculer la durée de travail effectif, il sera déduit des 52,18 semaines : 5 semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du Code du Travail, les jours de repos hebdomadaire et la journée du 1^{er} mai chômée. Les autres jours fériés restent régis par les dispositions de la CCN.

1.6.7- Indemnités de licenciement et de départ en retraite

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celle de départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

1.7 - Modulation de type III

1.7.1- Principe

La modulation du temps de travail de type III telle que décrite à l'article L. 212-2-1 du Code du Travail actuel, permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que la durée n'excède pas la moyenne fixée au présent accord et définie à l'article 1.7.4.

Les heures effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen, et dans la limite maximale de 48 h, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

1.7.2- Limites et répartition des horaires

La durée journalière ne peut excéder 12 h.

En cas de présence au travail, le salarié effectue au minimum 4 h par jour de travail effectif.

À défaut d'accord d'entreprise, la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 h sur 5 semaines consécutives et l'entreprise ne pourra faire effectuer plus de 2 jours de 12 h par semaine ni plus de 4 jours de 10 h par semaine. De même la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra être supérieure à 44 h. Une période basse peut comprendre une ou des semaines non travaillées.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitée par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sous réserve du respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

1.7.3- Contreparties

Les salariés auxquels sera appliqué ce système d'aménagement du temps de travail, bénéficieront d'une réduction de leur horaire annuel de travail (horaire déterminé comme indiqué au paragraphe 1.7.6) après déduction des congés légaux et conventionnels collectifs équivalent à :

- une journée de travail si sur une période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué par rapport à l'horaire légal de 35 h, de 1 à 17 semaines consécutives ou non.
- deux journées de travail, si sur une période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, sur 18 semaines et plus consécutives ou non.

1.7.4- Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen et égal à 35 h, conformément aux modalités définies à l'article 1.7.6 ci-après.

Elle est lissée et indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite du maximum de 48 h par semaine. En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte de travail sur l'année.

Toutefois, si un salarié est touché par un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

1.7.5- Heures supplémentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire annuel de travail effectif défini à l'article 1.7.6 ou les plafonds hebdomadaires de 48 h et 44 h sur 12 semaines, prévus au présent titre ont été dépassés, seules les heures effectuées au-delà de ces limites ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-2-1 alinéa 3 du Code du Travail, à une majoration de salaire. Le payement de ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacées, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues au titre 2 du présent accord.

1.7.6- Durée annuelle du travail

En application de l'article 1.7.3, cette modulation doit permettre de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1644 h 30 moins une ou deux journées de travail sur les 52,18 semaines d'une année. Pour calculer la durée de travail effectif, il sera déduit des 52,18 semaines : 5 semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du Code du Travail, les jours de repos hebdomadaire et la journée du 1^{er} mai chômée. Les autres jours fériés restent régis par les dispositions de la CCN.

1.7.7- Indemnités de licenciement et de départ en retraite

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celle de départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

1.8. - Réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos

1.8.1- Régime

La réduction du temps de travail, qui intervient dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale du travail, peut être réalisée en application de l'article 4 de la loi précitée.

Les parties signataires s'accordent pour permettre la réduction du temps de travail en octroyant des jours de repos pris de façon collective ou individuelle. L'octroi de jours de repos peut être combiné avec la réduction de l'horaire hebdomadaire de travail.

Conformément à l'article L. 212-2 alinéa 3 du Code du Travail, il est possible de déroger aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 17 novembre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail, relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine. Le temps de travail pourra sur toutes ou partie des semaines être réparti sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Les jours de repos hebdomadaires pourront être pris par roulement.

1.8.2- Organisation de la prise de repos

Les modalités de prise de jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année, après avoir entendu les souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement et d'organisation de l'entreprise ou de l'établissement.

Les salariés auront la possibilité de choisir un tiers des dates de prise de ces jours de repos, après avoir informé l'employeur de ces dates deux mois à l'avance, le reste étant fixé par l'employeur. Ces jours de repos seront affectés en priorité, en cas de difficulté, aux périodes de basse activité imprévues.

Dans l'hypothèse où un Compte Épargne Temps a été instauré dans l'entreprise ou l'établissement, le nombre de jours de repos qui au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, être affecté au choix du salarié à ce compte épargne temps, sera déterminé par accord d'entreprise ou d'établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire.

Les modalités d'affectation se feront conformément aux dispositions de l'accord créant le compte épargne temps.

1.8.3- Durée annuelle du travail

La prise de ces jours de repos doit permettre de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1644 h 30 de travail effectif sur les 52,18 semaines d'une année. Pour calculer la durée de travail effectif, il sera déduit des 52,18 semaines : 5 semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du Code du Travail, les jours de repos hebdomadaire et la journée du 1^{er} mai chômée. Les autres jours fériés restent régis par les dispositions de la CCN.

1.8.4- Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen et égal à 35 h, conformément aux modalités définies à l'article 1.8.3.

Elle est lissée et indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite du maximum de 48 h par semaine. En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte du temps de travail sur l'année.

Toutefois, si un salarié est touché par un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

1.9 - Recours au chômage partiel sur la période de modulation de types II et III, ou sous forme de jours de repos

1.9.1- Recours au chômage partiel en cours de période de modulation de types II et III, ou sous forme de jours de repos

Lorsqu'en cours de modulation, compte tenu des contraintes économiques, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité pour atteindre l'horaire de référence prévu par les articles 1.6.6, 1.7.6 & 1.8.3 avant la fin de la période déterminée, l'employeur pourra, après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, et le cas échéant, après information des délégués syndicaux, interrompre le décompte du temps de travail.

En l'absence de représentants élus du personnel, cette interruption pourra être décidée après une information individuelle et avis des salariés concernés.

Le chômage partiel intervient alors dans les conditions légales en vigueur, notamment en application des articles R. 351-50 & suivants du Code du Travail.

L'employeur demandera l'application du régime d'allocation spécifique d'aide publique de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de modulation.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel à la fin de cette période de modulation. L'imputation des trop perçus donnera lieu à une régularisation de salaire.

1.9.2- Chômage partiel à la fin de la période de modulation de types II et III, ou sous forme de jours de repos

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures programmées n'ont pas pu être effectuées, l'employeur pourra, dans les conditions légales en vigueur notamment en application des articles R. 351-50 & suivants du Code du Travail, demander la mise en oeuvre du régime d'allocation spécifique de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel. L'imputation des trop perçus donnera lieu à une régularisation de salaire.

Titre 2

Remplacement du paiement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos compensateur

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du Code du Travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé au niveau de la branche, mais s'imputent de droit sur le contingent d'heures supplémentaires majoré par accord d'entreprise en application des articles 3.2 et suivants.

Il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du Code du Travail afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Titre 3

Le contingent d'heures supplémentaires

3.1 - Adaptation des entreprises

Les signataires du présent accord conviennent d'établir une démarche par étape de réduction du contingent d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord abroge le titre 7 intitulé « Contingent d'heures supplémentaires » de l'accord national du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. En effet, cette disposition avait été conclue pour une durée hebdomadaire légale de travail à 39 h et n'est donc plus, à ce jour, adaptée. Cette abrogation prend effet au 31 décembre 1999, sous réserve des dispositions des articles 3, 4 et 11.2.

3.2 - Le contingent d'heures supplémentaires : première étape

Le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du Code du Travail est fixé à partir du 1^{er} janvier 2000 à 145 h, par an et par salarié. Toutefois, ce contingent peut être majoré de 45 h par accord d'entreprise ou d'établissement, ou en l'absence de délégués syndicaux, avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.

3.3 - Deuxième étape

(Modifié par avenant n° 1 du 29 juin 2000 étendu par arrêté du 27 décembre 2000, JO 4 janvier 2001, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, soit à compter du 1^{er} février 2001 et au plus tard le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévue à l'article L. 212-6 du Code du Travail est fixé à partir du 1^{er} janvier 2002 à 130 h par an et par salarié. Toutefois, le contingent pourra être majoré conformément à l'article 3.2 de l'accord de branche du 15 décembre 1998 par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel sous réserve du respect des dispositions du Code du travail en matière de repos compensateur.

3.4 - Troisième étape

Les parties signataires conviennent de se retrouver à la fin de l'année 2004 pour faire un bilan de ces mesures et envisager la possibilité de réduire le contingent cité aux paragraphes 3.2 et 3.3 ci-dessus dans l'esprit de l'accord du 23 juin 1997.

Titre 4

La durée du travail

4.1 - La notion du temps de travail effectif

Les parties signataires de l'accord considèrent que le temps de travail effectif s'entend conformément à l'article L. 212-4 du Code du Travail complété par la loi du 13 juin 1998 et qui dispose que « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et les commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions ou accords collectifs de travail ».

4.2 - La durée quotidienne du travail

Afin de répondre à des formes d'organisation du travail nouvelles nécessitées par la réduction de la durée légale du travail, les signataires du présent accord fixent la durée maximale quotidienne de travail effectif à 12 h, conformément à l'article D. 212-16 du Code du Travail, et dans la limite de deux jours par semaine.

Titre 5

Les salaires bénéficiant d'une convention de forfait ou d'une rémunération forfaitaire

(voir aussi avenant n° 1 du 29 juin 2000)

Pour répondre aux exigences imposées par certaines fonctions dans les entreprises des Tuiles et Briques, celles-ci ont parfois recours aux conventions de forfait. Le travail mené par les partenaires sociaux à l'occasion des négociations qui ont abouti au présent accord a montré la nécessité de mieux définir la notion de forfait afin d'en préciser les règles dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

5-1 - Convention de forfait

5.1.1- Salariés visés

Ce type de convention de forfait peut être appliquée aux salariés cadres avec leur accord. Certains techniciens et les agents de maîtrise, compte tenu de leurs fonctions, de leur rôle dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation de leur temps de travail et sous réserve de leur accord exprès, peuvent rentrer dans ce dispositif.

5.1.2- Régime juridique

Le salarié bénéficiant d'une convention de forfait se voit garantir une rémunération lissée sur l'année.

Le volume de l'horaire mensuel qui sert de base au forfait ne peut excéder l'horaire mensuel correspondant à la durée légale du travail majorée d'un nombre d'heures supplémentaires qui réparti mois par mois, doit être limité, en cumul, aux contingents annuels d'heures supplémentaires visés au titre 3.

La convention de forfait doit être rédigée et insérée dans le contrat de travail. Elle fait référence à un horaire mensuel *ou annuel* pour le personnel dont les fonctions permettent un décompte des heures travaillées.

L'employeur est, en outre, tenu de mettre en place un contrôle des horaires qui, le cas échéant, peut être réalisé par le salarié.

En fin de mois ou d'année, si l'horaire réellement effectué est supérieur au forfait défini les heures qui dépassent cette limite seront alors payées sur la base du taux horaire de l'intéressé majoré du taux légal en vigueur ou remplaçées par un temps de repos équivalent au taux horaire majoré, conformément au titre 2 du présent accord.

5.2 - Forfait sans référence horaire

5.2.1- Salariés visés

Le personnel entrant dans la catégorie III et hors catégories, selon la classification cadre de la CCN et qui dispose d'une latitude suffisante dans l'organisation de ses horaires et d'un niveau important de responsabilités et d'autorité peut bénéficier d'un forfait sans référence horaire.

5.2.2- Régime juridique

La nature des fonctions de ces salariés ne permet pas de décompter leurs horaires. Leur rémunération tient alors compte des dépassements d'horaires.

5.3 - Dispositions propres au personnel visé dans le présent titre

L'employeur accordera des avantages :

— soit en terme de temps de repos, formule que les parties signataires incitent à privilégier. Ce temps de repos devra être donné sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos. Pour le personnel au forfait sans référence horaire, il bénéficiera d'au moins 7 jours de repos supplémentaires qui seront pris par journée entière ou en demi-journée.

— soit en terme d'avantages d'un montant au moins équivalent (tels que : jours de formation rémunérés, abondement au Compte Épargne Temps, ...).

Titre 6

Le personnel itinérant

6.1 - Salariés visés

Sont considérés comme personnel itinérant, les personnes amenées par la nature de leurs fonctions à se déplacer pour environ la moitié de leur temps de travail, afin d'exercer leur mission.

6.2 - Régime juridique

La nature même des fonctions exercées par le personnel itinérant rend impossible le contrôle des horaires et ne permet donc pas de bénéficier des dispositions prévues aux articles 1.8.1 à 1.8.4.

Les parties signataires demandent à ce que la rémunération prenne en compte la particularité en terme de durée du travail de ce personnel non sédentaire.

6.3 - Dispositions particulières au personnel itinérant

L'employeur accordera :

— soit des jours de repos supplémentaires pour le personnel itinérant. La prise de ces repos devra se faire avec l'accord de l'employeur.

Dans l'hypothèse d'octroi de jours de repos supplémentaires et s'il existe un CET dans l'entreprise, ce personnel aura notamment la possibilité d'y mettre une ou des journées de ces repos supplémentaires.

— soit d'autres avantages au moins équivalents.

Titre 7

Dispositions relatives aux congés d'ancienneté et au personnel posté travaillant en continu

7.1 - Congés d'ancienneté

Dans le cadre de la réduction de la durée hebdomadaire légale de 39 heures à 35 heures, il est décidé d'abroger pour l'ensemble des salariés couverts par la CCN les dispositions des articles 0.19, et CA 10 en ce qui concerne les congés supplémentaires d'ancienneté.

Les salariés qui bénéficient au 31 décembre 1999 de jours supplémentaires par application desdits articles, continueront à en jouir mais dans la limite de ce qu'ils auront acquis en fonction de leur ancienneté calculée pour l'année 1999.

7.2 - Dispositions relatives au personnel en continu

La profession prend acte de la situation particulière du personnel travaillant dans une organisation du travail en continu, conformément à la définition donnée dans le titre 6 de l'accord du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

Les signataires du présent accord souhaitent répondre positivement aux contraintes qu'entraîne ce type d'organisation en permettant à ces salariés de bénéficier d'un jour de repos supplémentaire en plus de la journée prévue à l'article O.19 alinéa 6 de la CCN à partir de leur 55^e anniversaire.

Titre 8

Départs anticipés à la retraite

Les parties signataires rappellent l'existence d'un titre 3 dans l'accord du 23 juin 1997 intitulé « aménagements de fin de carrière et départs anticipés ». Ces dispositions favorisent les départs anticipés à la retraite et l'embauche de jeunes.

En outre, les parties s'engagent à demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'ARPE ; ce dispositif étant à même de préserver voire de développer l'emploi au sein de la Profession.

Titre 9

Création d'une commission de suivi

L'objectif de cet accord demeure la sauvegarde de la compétitivité des entreprises et ainsi le maintien des efforts tant des entreprises que des salariés pour préserver l'emploi.

Par conséquent, pour mesurer les effets de cet accord, les parties participeront à une commission de suivi composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire
- et de représentants de la FFTB.

Cette commission se réunira une fois par an.

Titre 10

Rémunerations

10.1 - Les minima conventionnels

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, telle que fixée à l'article 11.2, les montants des salaires mensuels garantis conventionnels des ouvriers et des Etam ainsi que les montants des salaires mensuels minima conventionnels des cadres, prévus par la CCN, en vigueur à la date précitée pour un horaire mensuel de 169 h 60, sont maintenus pour une nouvelle durée mensuelle à temps plein de 152 h 20.

En outre, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, telle que fixée à l'article 11.2, les grilles des montants servant au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année des ouvriers et des Etam, prévues par la CCN, en vigueur à la date précitée pour un horaire mensuel de 169 h 60, sont maintenus pour une nouvelle durée mensuelle à temps plein de 152 h 20.

10.2 - Conséquences sur la CCN

Les dispositions prévues à l'article précédent entraîneront lors de l'entrée en vigueur du présent accord une modification des articles, O.18, et de la CCN où la référence mensuelle ne sera plus de 169 h 60 mais de 152 h 20.

Aussi, les articles suivants annulent et remplacent dans leur contenu les articles de la CCN correspondants :

10.3 - Clauses ouvriers

(Se reporter aux articles O.11, et O.18 des Clauses Ouvriers)

10.4 - Clauses Etam

(Se reporter aux articles et des Clauses ETAM)

10.5 - Clauses cadres

Conformément à l'article 10.1 du présent titre, la clause CA 9 intitulée « Prime de fin d'année » de la CCN reste inchangée.

Titre 11 Application

11.1 - Application de l'accord

En cas de difficultés d'application du présent accord, la commission de suivi prévue au titre 9 pourra être saisie par l'une des parties signataires qui informera l'autre partie par lettre RAR. La commission se réunira au plus tard dans les deux mois de la saisine.

11.2 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension, sans exclusion, en ce qui concerne les titres 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2000 et ce, quelle que soit la date de l'arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, sauf accord d'entreprise le prévoyant notamment dans le cas d'un usage défensif ou offensif ouvrant droit aux aides publiques.

En cas de report de la date de prise d'effet des dispositions de la loi du 13 juin 1998 notamment en ce qui concerne celles de l'article L. 212-1 bis du Code du Travail la ou les nouvelles dates de prise d'effet se substitueront automatiquement à celles visées ci-dessus.

11.3 - Dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

11.4 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

11.5 - Dénonciation

Les parties signataires pourront dénoncer en totalité l'accord à l'exclusion des dispositions modifiant la Convention Collective Nationale et l'accord de branche du 23 juin 1997, avec un préavis de trois mois dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Avenant n° 1 du 29 juin 2000

[Étendu par arrêté du 27 décembre 2000, JO 4 janvier 2001 applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, soit à compter du 1^{er} février 2001 et au plus tard le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés]

Titre préliminaire

Article 1

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ de l'article G.1 de la convention collective nationale (ou CCN) de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 2

L'avenant n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'Aménagement/Réduction du Temps de Travail. En conséquence, il est expressément convenu que les accords d'entreprise ou d'établissement déjà conclus à la date d'effet du présent avenant pourront déroger aux dispositions de celui-ci et qu'en aucun cas lesdites dispositions ne pourront être invoquées pour ajouter ou retrancher aux accords d'entreprise et d'établissement précités, à moins que les partenaires sociaux en décident ou en aient décidé autrement.

Article 3

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Si la législation sur la réduction de la durée légale du travail telle que définie dans la loi du 19 janvier 2000 venait à être remise en cause ou à être modifiée en contradiction avec les dispositions du présent avenant, celui-ci deviendrait caduc après réception par les autres parties d'une lettre RAR le notifiant.

Titre 1

Le contingent d'heures supplémentaires

Adaptation des entreprises

Les signataires du présent avenant conviennent d'établir une démarche par étape de réduction du contingent d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant modifie le titre 3 intitulé « Contingent d'heures supplémentaires » de l'accord national du 15 décembre 1998. Cette modification prendra effet au 31 décembre 2001, sous réserve des dispositions des articles 3, 4 et 11.2 de l'accord du 15 décembre 1998.

Est modifiée la clause 3.3 de l'accord de la façon suivante :

Deuxième étape

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du Code du travail est fixé à partir du 1^{er} janvier 2002 à 130 h par an et par salarié. Toutefois, le contingent pourra être majoré conformément à l'article 3.2 de l'accord de branche du 15 décembre 1998 par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail en matière de repos compensateur.

Titre 2

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait ou d'une rémunération forfaitaire

Pour répondre aux exigences imposées par certaines fonctions dans les entreprises des tuiles et briques, celles-ci ont parfois recours aux conventions de forfait. Le travail mené par les partenaires sociaux à l'occasion des négociations qui ont abouti au présent avenir a montré la nécessité de mieux définir la notion de forfait afin d'en préciser les règles dans l'intérêt des salariés et entreprises. Ce titre complète le titre 5 de l'accord de branche du 15 décembre 1998.

2-1 - Convention de forfait

2.1.1- Salariés concernés

Ce type de convention de forfait peut être appliquée aux salariés cadres avec leur accord. Certains techniciens et agents de maîtrise, compte tenu de leurs fonctions, de leur rôle dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation de leur temps de travail et sous réserve de leur accord exprès, peuvent rentrer dans ce dispositif.

2.1.2- Régime juridique

Le salarié bénéficiant d'une convention de forfait se voit garantir une rémunération lissée sur l'année.

Pour les techniciens et les agents de maîtrise, la durée mensuelle du travail effectif qui sert de base au forfait ne peut excéder la durée mensuelle effective correspondant à la durée légale du travail majorée d'un nombre d'heures supplémentaires qui réparti mois par mois, doit être limité, en cumul, aux contingents annuels d'heures supplémentaires visés au titre 1.

En cas de forfait horaire annuel pour les cadres, la durée annuelle maximale de travail sera de 1730 heures de travail effectif.

La convention de forfait doit être rédigée et insérée dans le contrat de travail. Elle fait référence à une durée mensuelle ou annuelle du temps de travail effectif pour le personnel dont les fonctions permettent un décompte des heures travaillées.

En outre, pour le personnel dont le temps de travail effectif est décompté en heures, l'employeur est tenu de mettre en place un contrôle des horaires qui, le cas échéant, peut être réalisé par le salarié. Pour les forfaits en jours, le décompte des jours travaillés sera réalisé par le salarié ou/et par l'employeur. Un récapitulatif sera fait conformément à l'article D. 212-21-1 du Code du travail.

2.2 - Les cadres autonomes

2.2.1- Catégories de salariés concernés

Les parties signataires rappellent que la loi du 19 janvier 2000 distingue notamment trois catégories de cadres. L'article L. 212-15-1 du Code du travail définit les cadres dirigeants et l'article L. 212-15-2 du Code du travail les cadres dits « intégrés ». Les autres catégories de cadres ou cadres autonomes sont concernés par l'article L. 212-15-3 du Code du travail avec la possibilité de mettre en place des forfaits en jours. Il s'agit, pour cette dernière catégorie, des personnels sous statut cadre, conformément à la CCN des tuiles et briques qui peuvent bénéficier de ce dispositif si la durée de leur temps de travail ne peut pas être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

2.2.2- Nombre de jours travaillés

Le nombre de jours travaillés est fixé à 217 jours sur une année civile. Ce nombre sera calculé prorata temporis si le cadre entre ou sort en cours d'année.

2.2.3- Modalités de décompte

Les cadres concernés tiendront un décompte mensuel des jours travaillés qui sera validé par leur hiérarchie. Ce décompte fera également apparaître les jours de repos autres que les congés payés.

2.2.4- Modalité de suivi de l'organisation

Le suivi de l'organisation du travail, des amplitudes et de la charge de travail s'effectuera par la hiérarchie. Un bilan sera communiqué chaque année au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

2.2.5- Amplitudes et repos

Les cadres concernés bénéficieront au minimum d'un repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 35 heures.

Titre 3 Le CET

L'article 2.3 de l'accord de branche du 23 juin 1997 est complété afin de pouvoir également alimenter le compte épargne temps par les jours de réduction du temps de travail dans les limites légales.

Titre 4 Application

4.1 - Application de l'avenant

En cas de difficultés d'application du présent avenant, la commission de suivi prévue au titre 9 de l'accord du 15 décembre 1998 pourra être saisie par l'une des parties signataires qui informera l'autre partie par lettre RAR. La commission se réunira au plus tard dans les deux mois de la saisine.

4.2 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, sauf avenant d'entreprise le prévoyant.

4.3 - Dépôt

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la Direction départementale du travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du Code du travail.

4.4 - Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

4.5 - Dénonciation

Les parties signataires pourront dénoncer en partie ou en totalité l'avenant avec un préavis de trois mois dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Égalité professionnelle hommes et femmes

Accord du 29 avril 2002

[Étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension soit le 1^{er} mars 2003 ; modifié par avenant du 28 avril 2003, étendu

par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension soit le 1^{er} janvier 2004]

Préambule

Les signataires du présent accord constatent que le Législateur, souhaitant établir plus de mixité et plus d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, a adopté la loi du 9 mai relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, parue au Journal Officiel du 10 mai 2001. Pour répondre à l'incitation du Parlement, la Profession souhaite oeuvrer pour promouvoir l'égalité et la perpétuer dans les faits.

En signant cet accord les partenaires sociaux signifient clairement leur attachement à cette valeur qui constitue désormais un objectif majeur de la négociation. La branche des Tuiles et Briques comporte une proportion importante d'hommes et considère que dans les années à venir la proportion de femmes travaillant dans ce secteur devrait augmenter. Pour cela il est nécessaire d'ouvrir et de créer les conditions, dans la mesure du possible, pour l'accès à l'emploi des femmes. Dans le secteur des Tuiles et Briques, le processus de fabrication, l'outil industriel et l'équilibre économique des entreprises nécessitent une organisation du travail comportant du travail de nuit.

Enfin la loi du 9 mai 2001 lève l'interdiction du travail de nuit des femmes et demande aux établissements pratiquant le travail de nuit de prévoir des garanties pour les salariés. Par conséquent, les signataires entendent également élaborer un dispositif conventionnel pour répondre à la loi.

Titre 0

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de l'article G.1 de la Convention Collective Nationale (ou CCN) de l'industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

1 - Égalité professionnelle

1.1- Le rapport de branche

Tous les ans la FFTB remettra aux organisations syndicales signataires un rapport sur la situation des hommes et des femmes dans la branche.

Le rapport comportera, pour l'année écoulée, la répartition par sexe :

- des emplois en fonction des catégories professionnelles (ouvriers, Etam et cadres)
- des embauches et des départs
- la rémunération moyenne en fonction des catégories professionnelles (ouvriers, Etam et cadres) ainsi que les rémunérations minimales et maximales
- des salariés promus
- du nombre de salariés qui ont bénéficié de formation au titre du plan de formation, de l'alternance ou du capital de temps de formation ainsi que les thèmes de formation, le nombre d'heures de formation et le nombre de CIF
- du nombre d'handicapés, leurs postes, et leurs classifications.

Le rapport sera remis, pour la première fois au second trimestre 2003 par la FFTB aux organisations syndicales, avec les indicateurs définis précédemment. Ce rapport pourra être évolutif.

1.2- Les objectifs de l'égalité professionnelle

Les signataires du présent accord constatent que pour assurer l'égalité des hommes et des femmes il est nécessaire de fixer des objectifs clairs. Dans ce cadre les entreprises veilleront à assurer le respect des principes suivants et à les mettre en œuvre :

- pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'employeur sera tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- l'employeur veillera à respecter un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes
- pour l'embauche et l'évolution professionnelle, l'employeur prendra en compte les qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

La Profession s'engage à inciter les entreprises à respecter les objectifs ci-dessus et, en cas d'écart constaté, à encourager les entreprises à les réduire par des mesures concrètes en conformité avec la loi.

1.3- L'amélioration des conditions de travail des femmes

Pour répondre aux spécificités du secteur des tuiles et briques, les entreprises amélioreront les conditions de travail en vue de faciliter l'accès aux femmes.

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise mettra en place une commission sur l'égalité

professionnelle.

1.3.1- Le poste des femmes enceintes

La salariée en état de grossesse peut être affectée, avant son départ en congé de maternité, à un autre emploi, à sa demande, à condition que cette mutation soit nécessaire par des raisons médicales reconnues par le médecin du travail et soit compatible avec l'état de l'intéressée.

Lorsque la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal, occupe un poste de travail l'exposant à certains risques (qui seront fixés par décret en conseil d'État conformément à l'article L. 122-25-1-2 du code du travail), l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Cet aménagement ou cette affectation à titre temporaire, s'ils sont effectués sur un poste de classification inférieure, ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée, ni de la classification.

Dans l'hypothèse où la salariée solliciterait un poste à temps partiel, et sous réserve de l'accord préalable du médecin du travail, la salariée bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière de sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail de la salariée est alors suspendu. L'intéressée bénéficie pendant cette suspension d'une garantie de rémunération de la salariée, composée d'une allocation journalière de sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

Les salariées enceintes ou venant d'accoucher et occupant un poste de nuit - selon l'article L. 213-2 du code du travail - doivent, sur leur demande ou sur prescription du médecin du travail, être affectées sur un poste de jour. Si leur reclassement sur un poste compatible avec leur état est impossible, leur contrat de travail est suspendu et elles perçoivent pendant la durée de cette suspension des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ainsi que des indemnités complémentaires versées par l'employeur selon les modalités de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977.

Dans l'hypothèse d'un changement d'affectation temporaire sur un poste de classification inférieure, la salariée conservera sa classification propre.

1.3.2- La rémunération du congé de maternité et d'adoption

Afin d'aider les femmes enceintes lors de la prise de leur congé de maternité les employeurs rémunéreront la période de congé légale prévue à l'article L. 122-26 du code du travail. La garantie de rémunération s'entend des sommes que la salariée aurait perçues si elle avait continué à travailler. Cette garantie s'entend également déduction faite des allocations que les intéressées perçoivent des caisses de sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise. En tout état de cause, l'application de cette garantie ne peut avoir pour effet de verser aux intéressées, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elles auraient effectivement perçue si elles avaient continué à travailler. Les conditions d'application de cette garantie sont les mêmes que celles prévues par la CCN.

2 - Égalité professionnelle et travail de nuit

2.1- La pratique du travail de nuit

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises et aux établissements qui comportent des organisations du travail de nuit.

2.1.1- Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectué, sur une année civile, selon son horaire de travail habituel, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

À titre dérogatoire, les entreprises qui le souhaitent pourront prendre comme plage horaire 21 heures-7 heures. Dans ce cas, les heures comprises entre 21 heures et 7 heures ne sont comptabilisables comme heures de nuit que dans la limite de 9 heures par plage de nuit.

2.1.2- Le principe de non-discrimination pour les postes de nuit

Les employeurs s'engagent à attribuer les postes de nuit en interdisant toute discrimination notamment basée sur le sexe.

2.2- Les conditions de travail la nuit

2.2.1- Le travail de nuit dans la CCN

La CCN des tuiles et briques a depuis longtemps pris en compte les contraintes qui pèsent sur les salariés qui tra-

vailtent la nuit et a mis en place des contreparties.

2.2.2- Le suivi des salariés

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur son poste de nuit d'une surveillance médicale particulière qui sera renouvelée tous les 6 mois, conformément à l'article L. 213-5 du code du travail.

Le médecin du travail devra rendre ses avis d'aptitude en fonction du caractère nocturne de l'activité de l'intéressé.

2.2.3- Le repos compensateur pour les travailleurs de nuit

Les signataires entendent faire bénéficier tout travailleur de nuit, femme ou homme, qui accomplit au cours d'une année civile au moins 270 heures de temps de travail effectif de nuit, comprises entre 21 heures et 6 heures, d'un repos compensateur, à partir du 1^{er} janvier 2002, attribué de la façon suivante :

- au cours d'une année civile, lorsque le salarié aura effectué 270 heures de temps de travail effectif de nuit, conformément à la définition donnée plus haut, il bénéficiera d'un repos compensateur de 4,32 heures,
- au cours d'une année civile, lorsque le salarié aura effectué 500 h ou plus de temps de travail effectif de nuit, conformément à la définition donnée plus haut, il bénéficiera d'un repos compensateur de 8 heures.
- lorsque le salarié aura effectué entre 270 et 500 heures de temps de travail effectif de nuit, conformément à la définition donnée plus haut, il bénéficiera d'un repos compensateur correspondant à 1,6 % du temps de travail effectif réalisé de nuit.

Les salariés de plus de 53 ans considérés comme travailleur de nuit, ayant acquis un repos compensateur, bénéficieront du doublement de ce repos.

Ces seuils horaires sont calculés conformément à l'article 2.1.1. Définition du travailleur de nuit et par année civile. Les modalités de prise de ce repos seront les mêmes que celles fixées pour le repos compensateur légal à l'article L. 212-5-1. Toutefois, ce repos pourra être reporté d'une année sur l'autre.

2.2.4- La durée du travail

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures. Toutefois, il pourra être dérogé à l'alinéa précédent dans les conditions prévues à l'article L. 221-5-1 du Code du Travail.

3 - La commission de suivi : la CPNE

L'objectif de cet accord demeure l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par conséquent, pour mesurer les effets de cet accord, les parties signataires participeront à la CPNE qui se réunira une fois par an.

4 - Application

4.1- Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

4.2- Dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

4.3- Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

4.4- Dénonciation

Les parties signataires pourront dénoncer en totalité l'accord, avec un préavis de trois mois dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Accord du 15 décembre 2010

[Étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

La Fédération des Tuiles et Briques et les représentations syndicales confirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle des hommes et femmes inscrit dans le Droit François et Communautaire.

Depuis les années 80, le nombre de femmes actives en France, toutes catégories socio professionnelles confondues, a régulièrement progressé, avec une inflexion significative dans les années 90 pour l'emploi cadre. Ce développement de la mixité et de la pluralité des compétences a permis à l'entreprise de progresser socialement et économiquement.

L'égalité professionnelle hommes femmes doit en effet être considérée dans un souci d'égalité de traitement mais aussi dans une logique économique. Cette égalité est source de compétitivité et d'efficacité.

Dès le 27 octobre 1946, la Constitution Française a proclamé dans son Préambule que «la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes».

La communauté internationale a repris ce principe dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 (article 23) ainsi que la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Une décennie plus tard, l'article 141 du Traité de Rome a posé le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes avant que la Commission européenne n'impose ces valeurs par des directives incitant les états membres de l'Europe à développer une politique en matière d'égalité professionnelle hommes femmes.

Les lois nationales telles la loi du 9 mai 2001 relative à «l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes», l'ANI du 1er mars 2004 relatif à «la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes», la loi du 23 mars 2006 relative à «l'égalité salariale entre les femmes et les hommes» ont réitéré ces principes en intégrant au Code du travail le respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat et de sa rupture, en matière de rémunération et de formation (articles L. 1142-1, L. 1144-3, L. 3221-2, L. 6112-1 du Code du Travail).

Mais les politiques étatiques ont leur limite et il revient aux Branches et aux entreprises de d'apporter une contribution au plus près des réalités économiques et sociales qu'elles représentent.

Cet avenant a donc pour objet de définir des principes et des règles notamment en ce qui concerne :

- l'accès des métiers de la profession aux femmes et aux hommes,
- l'assurance de carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution comparables,
- la garantie des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes.

Il s'intègre dans une démarche volontariste exprimée lors de la signature de l'accord du 29 avril 2002.

Celui-ci engageait principalement les entreprises de la Branche sur les thèmes :

- de l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes et lors du congé maternité,
- de la non discrimination sur les postes de travail de nuit et du suivi des salariés travaillant en horaire décalé.

L'évolution sociétale et culturelle que nous avons connue ces dernières années, l'introduction de réglementations nouvelles dans de nombreux domaines, notamment la formation, l'allongement de la durée d'activité professionnelle, ont conduit et conduisent encore la branche à poursuivre ses réflexions intégrant les thématiques de mixité et d'égalité professionnelle.

Ainsi, avec l'accord du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la branche professionnelle s'est notamment dotée d'outils de grande qualité dans le domaine de la formation. Elle a créé plusieurs Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) ouverts à tous les salariés dans un souci de promotion des métiers auprès de personnels peu qualifiés et d'évolution des carrières. Le contrat de professionnalisation a ouvert également la formation aux jeunes pour l'obtention d'un diplôme, sans discrimination de genre.

L'avenant à l'accord du 29 avril 2002 en date du 15 Décembre 2010 vient compléter la démarche engagée en 2002 pour ouvrir plus largement aux femmes les métiers de la profession et pour conduire à la disparition des inégalités de traitement entre hommes et femmes.

Il continue résolument à promouvoir une vision positive de la mixité professionnelle en capitalisant sur les résultats déjà obtenus.

En effet, depuis le premier accord, les données de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la Branche ont révélé une progression du taux d'emploi des femmes dans le secteur industriel des Tuiles et Briques. Ce taux est passé de 9,5 % en 2002 à 11,4 % en 2008.

L'accord de 2010 vient renforcer les indicateurs fixés en 2002 pour donner une meilleure lisibilité des données en fonction du genre et établir le rapport de Branche annuel sur la situation des hommes et des femmes, rapport présenté aux organisations syndicales durant l'une des CPNEFP biennuelles.

Les signataires de l'accord rappellent que l'égalité professionnelle hommes femmes ne s'énonce pas seulement en termes d'avantages dans le cadre de la maternité et de la parentalité mais doit se concevoir plus largement en termes de réflexion globale de l'organisation du travail.

Enfin, cet avenant implique la poursuite en continu de la réflexion sur le thème de l'égalité professionnelle hommes femmes et des actions à mettre en œuvre pour l'avenir.

Article 1 **Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Article 1.1 **Le recrutement**

a)

réitération du principe de non discrimination à l'embauche

Les partenaires sociaux des Industries Tuiles et Briques rappellent que les critères déterminants d'un recrutement sont les compétences, les qualifications du candidat et l'expérience professionnelle, que le salarié soit un homme ou une femme.

Dans cet esprit, les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître sur les descriptifs d'offres d'emploi tant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise et ce quel que soit le type d'emploi proposé. Dans le cas où le libellé de l'emploi pourrait engendrer une ambiguïté, la mention H/F devra figurer derrière ce libellé.

Les entreprises de la Branche s'engagent à sensibiliser, à informer et à former si nécessaire l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle et à la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les hommes et femmes. Les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les informations d'ordre personnel sur le candidat, collectées par l'entreprise ou par ses mandataires doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

b)

Les outils proposés pour ouvrir plus largement l'accès des emplois aux femmes

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'Observatoire Prospectifs des Métiers et des Qualifications faisant partie de l'OPCA de la branche procédera à l'étude dans les entreprises de la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Les parties signataires soulignent que la branche a signé l'accord cadre national de partenariat «GPS» pour les années 2009-2010. Cet accord est destiné notamment à promouvoir les métiers et actions de recrutement dans un objectif de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les métiers de l'industrie des Tuiles et Briques attirent peu les femmes, tout particulièrement en ce qui concerne les métiers liés à la production.

Toute action permettant leur recrutement est en conséquence encouragée. Dans ce cadre, il convient de souligner l'intérêt du projet «Dispositions d'accompagnement en recrutement» mis en place par l'OPCA de la branche qui a pour objectif d'orienter les femmes sur des postes qu'elles auraient ignorés en raison d'une représentation sexuée de certains métiers.

Les signataires encouragent les entreprises de la branche à prendre toute initiative pour promouvoir leurs emplois et plus largement les métiers de notre industrie auprès d'un public féminin, en organisant par exemple des manifestations ou en participant à des événements tels que des «portes ouvertes» et des «salons».

Article 1.2 **L'évolution professionnelle**

Tous les salariés, femmes ou hommes, doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre des mesures, notamment lors des entretiens périodiques, permettant à l'ensemble des salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

À ce titre et afin de faciliter la reprise d'activité, tout salarié qui en fera la demande avant son départ se verra communiquer les informations collectives diffusées par l'entreprise aux autres salariés, pendant la durée de son absence liée à l'un des congés mentionnés ci-dessus.

Article 1.3 La formation professionnelle

Les partenaires sociaux des Industries des Tuiles et Briques soulignent que la formation professionnelle est un pilier essentiel pour assurer le déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Aussi les entreprises s'engagent-elles à assurer un accès équitable entre les femmes et les hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience, de certification des compétences professionnelles ou de bilan de compétences ainsi qu'aux différents dispositifs de professionnalisation. Elles devront s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel des salariés que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 4 de l'accord national interbranche relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle en date du 21 juin 2004, les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental d'éducation, sont prioritaires pour bénéficier de la période de professionnalisation. Le salarié, à l'issu d'un congé parental est également prioritaire dans les mêmes conditions.

Article 1.4 La représentation du personnel

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives *au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012)* (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord pré électoral et de l'établissement des listes de candidatures, à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures.

Article 2 Dispositions relatives à l'égalité salariale

Les partenaires sociaux des Industries du secteur des Tuiles et Briques rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent, en aucune façon, être discriminants pour les salariés ayant notamment bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Si des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont statistiquement constatés sans pouvoir être justifiés, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour y remédier.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des Industries des Tuiles et Briques rappellent que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent chaque année, en lien avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, procéder à l'analyse de la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3 Dispositions en vue de mieux concilier la vie professionnelle et familiale

Article 3.1 Organisation, aménagement et conditions de travail

À la demande du salarié, l'entreprise s'efforce, tout en assurant les contraintes propres à son organisation, d'aménager les horaires individuels de travail permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Article 3.2

Dispositions à appliquer pendant la grossesse, le congé paternité, le congé maternité, d'adoption ou parental, et au retour de ceux-ci

Article 3.2.1 Rappel de dispositions

La protection de la maternité, de la paternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants font l'objet de nombreuses

dispositions que les parties signataires rappellent :

- les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 définissant les règles spécifiques applicables à la grossesse (organisation du temps travail) et à la maternité (congé de maternité).
- les articles L. 1225-37 à L. 1225-46 applicables à l'adoption.
- les articles L. 1225-35 à L. 1225-36 applicables à la paternité.
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-60 et L. 1225-63 à L. 1225-69 définissant les congés particuliers liés à l'éducation des enfants.
- l'article L. 1225-61 applicable au congé pour enfant malade.
- l'article L. 1225-62 applicable au congé de présence parentale.

Le congé maternité s'adresse à toutes les salariées. Il suffit d'avertir l'employeur de la grossesse et de la période d'absence.

Cependant, la salariée ne pourra bénéficier des indemnités journalières durant ce congé, qu'à la condition d'être assurée sociale depuis au moins 10 mois à la date de l'accouchement.

Dans le cas où la salariée ne serait pas affiliée à la Sécurité sociale depuis 10 mois, les entreprises s'engagent à lui verser une indemnité équivalente aux indemnités journalières de sécurité sociale qu'elle aurait perçues si elle avait cotisé sur une durée suffisante.

Cette indemnité est calculée sur le salaire de référence des 3 derniers mois de rémunération, conformément au calcul de la sécurité sociale en vigueur.

La période d'absence du ou de la salarié(e) pour les congés de paternité ou de maternité est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Article 3.2.2 Conditions de travail pendant la grossesse

Outre les dispositions prévues par la convention collective, la salariée en état de grossesse pourra, dans le cas de raison médicalement justifiée, se rapprocher de son employeur pour étudier avec lui les possibilités d'aménagement de son emploi.

Article 3.3 Le temps partiel

Le recours au temps partiel au sein de la branche est assez faiblement significatif, puisqu'il atteint 3 % au regard des statistiques 2009 de la branche.

Et les entreprises confirment que les salariés occupant un emploi à temps partiel sont traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et d'évolution salariale.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leurs catégories professionnelles ou d'un emploi équivalent.

Article 4 Mise en place d'indicateurs supplémentaires

Les indicateurs mentionnés aux termes de l'accord du 29 avril 2002, article 1.1, sont complétés par les nouveaux indicateurs suivants, permettant un suivi et une analyse plus approfondis des thèmes abordés par le présent avenant :

Accès à la profession - recrutement :

Répartition des embauches par genre et catégorie socioprofessionnelle

Promotion et évolution professionnelle :

Répartition des hommes et femmes par catégorie socioprofessionnelle

Formation :

Répartition du nombre de salariés partis en formation

Proportion du nombre de stagiaire en fonction de la catégorie socioprofessionnelle

Proportion du nombre de stagiaire en fonction du thème de formation

Le nombre d'heures d'actions de formation

Rémunération :

Répartition des effectifs, par genre, par catégorie socioprofessionnelle,

Temps partiel :

Répartition par genre et catégorie socioprofessionnelle des salariés.

Article 5 Suivi et bilan de l'accord

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle. Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans les branches, et, annuelle dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures, et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail, à l'articulation vie privée/vie professionnelle, au temps partiel.

Enfin, les parties conviennent de solliciter, si besoin est, l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle.

Conformément aux termes de l'accord sur l'égalité professionnelle du 29 avril 2002, la CPNEFP se réunira au premier semestre de chaque année et examinera la réalisation des différents thèmes traités dans le cadre du présent accord.

Article 6 Entrée en vigueur - Dépôt - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du Code du Travail reconduit L. 2231-5, L. 2231-6, L. 2261-1.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 7 Force obligatoire de l'accord

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 8 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 9 Révision - Dénonciation

Le présent accord 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.

Avenant du 5 décembre 2017

[Étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des dispositifs et engagements pris par les partenaires sociaux lors des accords du 29 avril 2002 et du 15 décembre 2010.

La Fédération des Tuiles et Briques et les représentations syndicales confirmant leur attachement au principe de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes inscrit dans le Droit Français et Communautaire et conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien - fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle ; cette égalité étant source de compétitivité et d'efficacité.

Dès le 27 octobre 1946 la Constitution Française a proclamé dans son Préambule que «la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes».

La communauté internationale a repris ce principe dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 (article 23) ainsi que la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Une décennie plus tard, l'article 141 du Traité de Rome a posé le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes avant que la Commission européenne n'impose ces valeurs par des directives incitant les états membres de l'Europe à développer une politique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir la compétence et attirer de nouveaux talents. Les signataires de cet accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle sont des gages de performances et contribuent à la réalisation de cet objectif.

Cet avenant a donc pour objet de définir des principes et des règles notamment en ce qui concerne :

- l'accès à l'emploi des femmes et des hommes,
- la promotion professionnelle et le déroulement de carrière,
- la formation professionnelle,
- l'égalité salariale,
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- la lutte contre le harcèlement et le sexisme.

Avec l'accord du 15 septembre 2011 et son avenant du 15 septembre 2014, relatif au développement de la formation professionnelle, la branche professionnelle de l'industrie des tuiles et briques s'est dotée de nombreux outils dans le domaine de la formation. Les entreprises sont notamment accompagnées par un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui mènent des actions prenant en compte l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. La branche des tuiles et briques a créé plusieurs Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) ouverts à tous les salariés, femmes et hommes, dans un souci de promotion des métiers auprès de personnels peu qualifiés et d'évolution des carrières. Le contrat de professionnalisation a ouvert également la formation aux jeunes pour l'obtention d'un diplôme, sans discrimination de genre.

Cette vision positive de la mixité professionnelle a eu des résultats puisque les données de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'industrie des tuiles et briques ont révélé une progression du taux d'emploi des femmes dans le secteur industriel des Tuiles et Briques. Ce taux, présenté lors de la CPNEFP du 14 novembre 2017 est passé de 9,5 % en 2002 à 14,6 % en 2015.

L'avenant à l'accord du 29 avril 2002, en date du 5 décembre 2017 vient renforcer les indicateurs fixés depuis 2002 pour donner une meilleure lisibilité des données en fonction du genre et établir le rapport de branche annuel sur la situation des hommes et des femmes ; rapport présenté aux organisations syndicales durant l'une des CPNEFP biennuelles.

Les signataires de l'accord rappellent que l'égalité professionnelle des femmes et des hommes s'énonce, en continu, dans une réflexion globale pour, et par, la mise en œuvre d'actions en faveur d'un traitement équivalent.

Article 1 Champ d'application et portée de l'accord

1.1 Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visé à l'article G.1 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Tuiles et Briques.

Il ne dispense pas les entreprises de moins de cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.2 Portée de l'accord

Les entreprises doivent mettre en œuvre à minima les dispositions du présent accord dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliquent à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

À compter de la date d'entrée en vigueur, le présent avenant se substitue à l'accord de Branche en date du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 2.1 L'accès à l'emploi

Article 2.1.1 Recrutement et réitération du principe de non discrimination

Les partenaires sociaux de l'Industrie des Tuiles et Briques rappellent que les critères déterminants d'un recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle, que des candidat(e)s soit une femme ou un homme.

Dans cet esprit, les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivation, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères objectifs.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître sur les descriptifs d'offres d'emploi tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise et ce quel que soit le type d'emploi proposé. Dans le cas où le libellé de l'emploi pourrait engendrer une ambiguïté, la mention «H/F» devra figurer derrière ce libellé.

Les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Les entreprises de la Branche s'engagent à sensibiliser, à informer et à former l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle et à la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Les informations d'ordre personnel sur le candidat et la candidate, collectées par l'entreprise ou par ses mandataires doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 2.1.2 Les outils proposés pour ouvrir plus largement l'accès des emplois aux femmes

Afin de permettre, lors des prochaines négociations, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications faisant partie de l'OPCA de la branche procédera à l'étude dans les entreprises de la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Les métiers de l'industrie des Tuiles et Briques attirent peu les candidatures des femmes, tout particulièrement en ce qui concerne les métiers liés à la production.

Toute action permettant leur recrutement est, en conséquent encouragée. À ce titre, les signataires souhaitent que les entreprises de la branche prennent toute initiative pour promouvoir leurs emplois et plus largement les métiers de notre industrie auprès d'un public féminin, en organisant par exemple des manifestations ou en participant à des événements tels que des «portes ouvertes» aux écoles, collèges, lycées et à tout établissement d'études supérieures et à des «salons».

Article 2.2 L'évolution professionnelle

Tous les salariés, femmes et hommes, doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de

candidature.

Elles mettront en œuvre des mesures, notamment lors des entretiens périodiques, permettant à l'ensemble des salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises doivent s'assurer qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux ou de tout autre congé lié à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

À ce titre et afin de faciliter la reprise d'activité, tout salarié qui en fera la demande avant son départ se verra communiquer les informations collectives diffusées par l'entreprise aux autres salariés, pendant la durée de son absence liée à l'un des congés mentionnés ci-dessus.

Article 2.3 **La formation professionnelle**

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications a relevé que la répartition des stagiaires par genre pour l'année 2016 était de 7,5 % de femmes et 92,5 % d'hommes en ce qui concerne la période de professionnalisation, de 42 % de femmes et 58 % d'hommes en ce qui concerne le contrat de professionnalisation, de 38,9 % de femmes et 61,1 % d'hommes en ce qui concerne le compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux de l'Industrie des Tuiles et Briques soulignent que la formation professionnelle est un pilier essentiel pour assurer le déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Aussi les entreprises doivent-elles assurer un accès équitable aux femmes et aux hommes à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Article 3 **Dispositions relatives à l'égalité salariale**

Les partenaires sociaux des Industries du secteur des Tuiles et Briques rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les aunes bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent, en aucune façon, être discriminants pour les salariés ayant notamment bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ou de tout autre congé parental.

Si des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont statistiquement constatés sans pouvoir être justifiés, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour y remédier. Les entreprises peuvent notamment, à l'occasion de leurs négociations annuelles, affecter un budget dédié au financement des mesures de rattrapage salarial, indépendant de l'enveloppe existante des augmentations collectives.

Article 4 **Dispositions en vue de mieux concilier la vie professionnelle et familiale**

Article 4.1 **Organisation, aménagement et conditions de travail**

À la demande de la salariée ou du salarié, l'entreprise s'efforce, tout en assurant les contraintes propres à son organisation, d'aménager les horaires individuels de travail permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Article 4.2

Dispositions à appliquer pendant la grossesse, le congé paternité, le congé maternité, d'adoption ou parental, et au retour de ceux-ci

Article 4.2.1 **Rappel de dispositions**

Il est rappelé la protection de la maternité, de la paternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants conformément aux dispositions au chapitre V du Code du Travail, articles L. 1225-1 à L. 1225-71.

Le congé maternité s'adresse à toutes les salariées. Il suffit d'avertir l'employeur de la grossesse et de la période d'absence.

Cependant, la salariée ne peut bénéficier des indemnités journalières durant ce congé, qu'à la condition d'être assurée sociale depuis au moins 10 mois à la date de l'accouchement.

Dans le cas où la salariée n'est pas affiliée à la Sécurité sociale depuis 10 mois, les entreprises s'engagent à lui verser une indemnité équivalente aux indemnités journalières de sécurité sociale qu'elle aurait perçues si elle avait

cotisé sur une durée suffisante.

Cette indemnité est calculée sur le salaire de référence des 3 derniers mois de rémunération, conformément au calcul de la sécurité sociale en vigueur.

Article 4.2.2 **Conditions de travail pendant la grossesse**

Outre les dispositions prévues par la Convention Collective et les dispositions du Code du Travail, la salariée en état de grossesse peut, dans le cas de raison médicalement justifiée, se rapprocher de son employeur pour étudier avec lui les possibilités d'aménagement de son emploi.

Article 4.3 **Le temps partiel**

Le recours au temps partiel au sein de la branche est assez faiblement significatif, puisqu'il atteint 2,1 % au regard des statistiques 2016 de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques.

Les entreprises confirment que les salarié(e)s occupant un emploi à temps partiel sont traité(e)s comme les salarié(e)s à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et d'évolution salariale.

En outre, les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salarié(e)s à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Article 4.4 **Facilité dans le cadre de la rentrée scolaire**

Lors de la rentrée scolaire, la mère ou le père peut bénéficier d'un aménagement de son horaire pour assister à la rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en classe de 6^{ème} incluse. Il sera mis tout en œuvre par l'entreprise pour accéder à cette demande de la salariée et du salarié, tout en respectant le bon fonctionnement et l'intérêt de l'entreprise. La demande est formulée selon un délai de prévenance fixé par l'entreprise.

Article 5

La lutte contre les stéréotypes sexistes lors des communications externes et des communications en interne et le harcèlement

Article 5.1

La lutte contre les stéréotypes sexistes lors des communications externes et des communications en interne

Il est rappelé plusieurs principes à prendre en considération dans le cadre de la lutte contre les stéréotypes sexistes dont notamment qu'il est légitime d'accorder les fonctions, métiers, titres, grades, en fonction du genre des personnes qui les occupent et qu'il est possible d'user du féminin et masculin dans les messages à l'oral et à l'écrit.

Enfin, il est important dans le cadre des communications externes à l'entreprise mais aussi de la communication interne à l'entreprise, de neutraliser les visuels de fonctions (ne pas féminiser ou masculiniser les visuels métiers) et de diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des clichés stéréotypés et sexistes. De même, il convient d'équilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les images, les documents, et lorsque des conférences et tribunes sont organisées.

Article 5.2 **La lutte contre le harcèlement et le sexisme**

Dans le cadre de loi sur le harcèlement et le sexisme, les entreprises mettent en place des formations et développent des outils par exemple sous forme de guide, afin que managers, représentant(e)s du personnel, et salarié(e)s puissent prendre conscience, connaître et reconnaître les propos et comportements sexistes ainsi que la définition et les faits de harcèlement.

Article 6 **Mise en place d'indicateurs supplémentaires**

Les indicateurs mentionnés aux termes des l'accord du 29 avril 2002 article 1.1 sont complétés par les nouveaux indicateur suivants, permettant un suivi et une analyse plus approfondis des thèmes abordés par le présent avenir :

Accès à la profession - recrutement

— Répartition des embauches par genre et catégorie socioprofessionnelle.

Promotion et évolution professionnelle

— Répartition des hommes et femmes par catégorie socioprofessionnelle.

— Part des promotions de femme dans les promotions générales.

Formation

- Répartition, par genre, du nombre de salariés formés.
- Proportion par genre, du nombre de stagiaire en fonction de la catégorie socioprofessionnelle.
- Proportion par genre, du nombre de stagiaire en fonction du thème de formation.
- Nombre d'heures d'actions de formation, par genre.
- Nombre d'heures de formation dans le cas de retour à l'emploi après un congés maternité.

Rémunération

- Répartition des effectifs, par genre, par catégorie socioprofessionnelle.

Vie professionnelle et vie personnelle

- Temps partiel : Répartition par genre et catégorie socioprofessionnelle des salariés.
- Nombre de congés parentaux dans l'année.
- Nombre de congés paternité et maternité dans l'année.

Article 7 Suivi et bilan de l'accord

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle. Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

Il est rappelé que les entreprises et les partenaires sociaux sont tenus de dresser un bilan de l'application des mesures, et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail, d'articulation vie privée/vie professionnelle, de temps partiel etc.

De même, au niveau de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques, lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en CPPNI examinent au regard du rapport annuel de branche les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés.

Enfin, les parties conviennent de solliciter l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et leur OPCA de branche pour recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche et pour mettre en place des outils et moyens en matière d'égalité professionnelle.

Dans le cadre du bilan, chaque année, à partir des indicateurs prévus, la CPNEFP apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport nommé «Profil de branche : égalité professionnelle».

Article 8 Durée de l'accord et entrée en vigueur - clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à la date de la signature.

En fonction de dispositions législatives nouvelles ou si des adaptations s'avèrent nécessaires, cet accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'une période de trois années.

Article 9 Notification, dépôt de l'accord et extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 10 Adhésion

L'adhésion au présent accord s'exerce conformément aux conditions prévues par le Code du Travail. Peuvent adhérer à cet accord, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 11 Révision - dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur à l'article L. 2261-7 du Code du Travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Transposition de la loi de modernisation du marché du travail

Accord du 8 septembre 2009

[Étendu par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill., applicable le jour suivant son extension]

Préambule

La Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail est venue modifier certains éléments du Code du Travail et a eu pour conséquence d'impacter certaines dispositions de la Convention Collective des Tuiles et Briques (CCNTB).

Face à ces nouveaux enjeux, les Partenaires sociaux ont décidé de se réunir afin d'adapter et moderniser la CCNTB aux nouvelles dispositions légales.

Tel est l'objet du présent accord.

Article 1 Maladie - Ancienneté

Voir l'article O.21 des clauses catégorielles de la convention collective.

Article 2 Licenciement : ancienneté et indemnité conventionnelle

Voir les articles O.26, E.19 et CA16 des clauses catégorielles de la convention collective.

Article 3 Indemnité conventionnelle de départ ou de mise à la retraite

Voir les articles O.27, E.20 et CA18 des clauses catégorielles de la convention collective.

Article 4 Période d'essai

Voir les articles O.4, E.3 et CA.3 des clauses catégorielles de la convention collective.

Article 5 Contrat à durée indéterminée

Les parties signataires du présent accord déclarent que le Contrat à Durée Indéterminée constitue une référence en matière de contrat de travail dans la profession.

Article 6 Ancienneté et prise en compte de la durée du stage

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage sera pris en compte, à hauteur de 30 % dans l'ancienneté du salarié.

Article 7 Complémentaire frais de santé

Les parties signataires du présent accord déclarent que toutes les Entreprises de la branche doivent être en mesure de proposer à leurs salariés une assurance complémentaire frais de santé leur permettant d'y adhérer s'ils le souhaitent.

Article 8 Rupture conventionnelle et indemnité

Les parties signataires du présent accord déclarent que l'indemnité de rupture à verser au salarié en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail telle que prévue aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du Travail, est l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 9 Inaptitude professionnelle

En cas d'inaptitude professionnelle totale déclarée par le médecin du travail, et en cas d'impossibilité de reclassement

du salarié ayant pour conséquence un licenciement, le salarié bénéficiera d'une majoration du solde de son Droit Individuel à Formation (DIF) à hauteur de 30 %.

Cette majoration est applicable quand bien même le solde aurait atteint le plafond du solde légal de 120 heures.

Article 10 Force obligatoire de l'accord

Il ne pourra être dérogé au présent accord par accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 11 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires, afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 12 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative *au niveau national ou reconnue comme telle* (*Termes exclus de l'extension par arr. 20 juill. 2010, JO 29 juill.*) non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 13 Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'Article L. 2231-5 du Code du Travail issues de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et de la Circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 14 Dépôt et entrée en vigueur

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition (15 jours à compter de la date de la notification), dans les conditions fixées par le Décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, en deux exemplaires (version papiers et version électronique) auprès des services du ministre chargé du travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant son extension.

Commission paritaire de validation des accords collectifs

Accord du 1^{er} juin 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

(Abrogé et remplacé par Accord du 5 décembre 2017)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

SCAMIC CFE CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux signataires rappellent l'importance du dialogue social et de la négociation collective. Les syndicats représentatifs sont par définition les interlocuteurs privilégiés de l'employeur ou de son représentant au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Conformément à L. 2232-21 du Code du travail, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégué syn-

dical, ont la possibilité de négocier et conclure des accords collectifs avec les représentants du personnel sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Cela, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La Commission Paritaire de Validation de la branche se prononce sur la validité des accords collectifs conclus avec les élus du comité d'entreprise ou d'établissement, ou avec la délégation unique du personnel, ou à défaut avec les délégués du personnel, dans le délai de 4 mois qui suit sa saisine faite dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, conformément aux articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du Code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent les objectifs et déterminent les modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire de Validation, modalités qui constituent le règlement intérieur de ladite commission, lorsqu'elle se réunit dans le cadre de l'application des dispositions mentionnées ci-dessus.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la Convention Collective Nationale des tuiles et briques en vigueur sur le territoire métropolitain et les DOM, conformément à son article G1 et aux articles L. 2232-21 et suivants du Code du Travail.

Article 2 **Rôle de la Commission Paritaire de Validation**

Le rôle de la Commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La Commission Paritaire de Validation n'exerce aucun contrôle sur l'opportunité de l'accord et ne fait pas de propositions de modification des accords soumis.

Article 3 **Composition de la Commission Paritaire de Validation et sa présidence**

La Commission Paritaire de Validation se compose de :

- 1 représentant titulaire et 1 représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche,
- Un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom de leurs représentants titulaires et suppléants.

Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par la FFTB.

Les représentants suppléants assistent aux travaux de la commission aux côtés de représentants titulaires qu'ils ont vocation à remplacer en cas d'absence de ceux-ci. Ils n'ont voix délibérative sur l'accord examiné qu'en l'absence du titulaire.

La présidence de la Commission est assurée par alternance, tous les 2 ans, par un représentant issu d'une organisation syndicale de salariés ou issu de la commission employeurs.

Lors du premier mandat de fonctionnement, la présidence de la commission sera assurée par un représentant des employeurs.

Lorsque l'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut siéger à ladite session de validation lors de l'examen dudit accord.

En revanche, il est recommandé à l'entreprise ayant saisi la commission de venir présenter l'accord conclu accompagné d'un représentant élu du personnel signataire.

Article 4 **Siège et Secrétariat de la Commission Paritaire de Validation**

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la FFTB.

Le secrétariat de la Commission Paritaire de Validation est assuré par la FFTB (Fédération Française des Tuiles et Briques), qui effectue la gestion des demandes de validation en :

- accusant réception des demandes de validation,
- vérifiant le contenu de chaque dossier,
- réclamant, le cas échéant, les pièces manquantes pour tout dossier incomplet,
- adressant par courrier (papier ou mail) une copie de la demande accompagnée du dossier aux membres de la

commission dans un délai minimum de 15 jours calendaires avant la tenue de chaque réunion (article 6),
— assurant la convocation à chacune des réunions,
— rédigeant le procès-verbal de chacune des réunions,
— notifiant les décisions de la commission (l'article 10).

Au titre de service, la FFTB est habilitée à facturer des frais de dossiers pour les entreprises non adhérentes dont l'accord d'entreprise serait soumis à la validation de la commission.

Article 5 **Information aux organisations syndicales**

L'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du Code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus du personnel devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dont les adresses figurent en annexe 1. Toute modification d'adresse devra être indiquée à la FFTB, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette information devra également être transmise en lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la FFTB.

Le thème de la négociation doit figurer dans cette information.

Article 6 **Saisine de la Commission**

La Commission Paritaire de Validation est saisie par l'employeur.

Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au secrétariat de ladite Commission.

La lettre de saisine est accompagnée du dossier constitué des pièces suivantes (annexe II) :

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique, et éventuellement les accords ou avenants en lien avec l'accord soumis à validation.
- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche.
- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives relatif à la mise en place ou renouvellement des institutions représentatives du personnel.
- une attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail,
- un double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord,
- le nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que le nom et prénom des représentants élus ayant signé l'accord.

Tout dossier de demande incomplet, sera déclaré irrecevable jusqu'à réception de l'ensemble des pièces.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion, par courrier et par messagerie électronique, une copie de l'ensemble du dossier à chacun des membres de la Commission Paritaire de Validation.

Article 7 **Réunions de la Commission**

La Commission Paritaire de Validation se réunit 3 fois l'an pour se prononcer sur les dossiers.

Elle se réunit à l'occasion d'une autre réunion paritaire se déroulant le même jour.

Il est précisé que dans l'hypothèse où aucun dossier complet n'est arrivé dans les 30 jours calendaires précédant la réunion, celle-ci est annulée.

Article 8 **Organisation du vote**

La Commission ne pourra délibérer valablement que si 2 membres au minimum par collège sont présents.

La validation par la Commission paritaire est acquise à la majorité simple des voix des présents.

Le calcul du nombre de voix est le suivant :

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salarié (es) doivent disposer d'un nombre

égal de voix.

le nombre de voix pour chacun des collèges est calculé selon l'opération suivante :

nombre de titulaires présents du collège «employeurs» X nombre de titulaires présents du collège «salarié (es)»

Exemple 1 : collège «salariés» : 2 présents

collège «employeurs» : 2 présents

nombre de voix : $2 \times 2 = 4$ voix par collège

chaque membre de chaque collège dispose du même nombre de voix.

Exemple 1 : 5 représentants du collège «salariés» sont présents

2 représentants du collège «employeurs» sont présents

Donc $5 \times 2 = 10$

Chaque collège a 10 voix à partager entre les membres présents :

2 voix pour chacun des membres du collège «salariés»

5 voix pour chacun des membres du collège «employeurs»

Exemple 2 : 2 représentants du collège «salariés» sont présents

3 représentants du collège «employeur» sont présents

Donc $2 \times 3 = 6$

Chaque collège a 6 voix à partager entre les membres présents :

3 voix pour chacun des membres du collège «salariés»

2 voix pour chacun des membres du collège «employeurs»

Article 9

Décisions de la Commission Paritaire de Validation

Pour chaque accord qui lui est soumis, la Commission Paritaire de Validation rend :

1 — soit une décision d'irrecevabilité qui doit être motivée :

la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des pièces constitutives du dossier complet.

l'accord n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des Tuiles et Briques.

2 — soit une décision de validation :

l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

3 — soit une décision de rejet qui doit être motivée :

l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

il y a eu égalité des voix lors du vote.

Conformément aux règles de l'article L. 2232-22 du Code du travail, il est rappelé que le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

En cas d'égalité de voix, la Commission constate qu'elle n'a pas pu se prononcer et prend une décision de rejet.

Le résultat du vote ainsi que la décision de la Commission et les motifs en cas de rejet et d'irrecevabilité, sont consignés dans le procès-verbal, établi en séance par le secrétariat. Le procès-verbal est signé par tous les membres de la Commission Paritaire de Validation présents.

Le procès-verbal indiquera les membres présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

Lorsque la Commission valablement saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation avec le dossier complet, l'accord est réputé valide, conformément aux dispositions de L. 2232-21 du Code du Travail.

Article 10

Notification des décisions

La décision de la Commission Paritaire de Validation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, par son secrétariat à l'employeur qui a saisi la commission dans un délai de 15 jours calendaire à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

Article 11

Indemnisation des membres de la Commission

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la Commission Paritaire de Validation bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération pour par-

ticiper aux réunions plénières de cette commission et de l'indemnisation fixée par la Convention collective nationale des Tuiles et Briques.

Article 12 **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur au jour de la signature.

Article 13 **Dépôt de l'accord et extension**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5, L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues à l'article L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 14 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 15 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord 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.

Fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de covid-19 **Accord du 1^{er} septembre 2020**

[Étendu par arr. 5 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de sa date de signature jusqu'à la fin des restrictions et limitations liées à la crise sanitaire]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

CFE-CGC Chimie ;

FG FO Construction.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Fédération Française des Tuiles et Briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont décidé, au vu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et des restrictions apportées par le législateur sur la tenue des réunions des personnes physiques, de définir des règles dérogatoires applicables durant cette période spécifique.

Les partenaires sociaux souhaitent maintenir un dialogue social de qualité à travers une organisation à distance, et notamment en tenant les réunions paritaires prévues au calendrier social sous forme d'audio ou de visioconférence lorsque la réunion en présentiel est rendue difficile, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Ces réunions pourront également être organisées en même temps et lorsque cela est possible, en présentiel et en distanciel, notamment pour les personnes vulnérables compte tenu de la réglementation en vigueur (et notamment du décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2).

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la Branche ont décidé de définir des modalités de fonction-

nement temporaires d'application subsidiaire, tant que les recommandations gouvernementales ne permettront pas la reprise des réunions physiques dans les conditions antérieures à la crise sanitaire liée au Covid-19.

Article 1 **Objet et champ d'application**

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de recours à l'audio ou la visioconférence uniquement dans le cadre des réunions paritaires de la FFTB (CPNEFP, CPPNI ou des réunions de groupes techniques paritaires).

Article 2 **Modalités générales**

Les règles relatives aux missions, à la composition et aux règles de majorité et de prise de décision de la CPPNI, de la CPNEFP et des Groupes Techniques Paritaires sont maintenues, conformément aux accords des 4 juin 2015 (relatif au fonctionnement et à l'organisation de la CPNEFP) et 5 décembre 2017 (portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI).

L'ordre du jour, les documents éventuels, le lien Internet et les codes d'accès permettant aux partenaires sociaux de se connecter, à la date et l'heure prévues pour la réunion paritaire à la plateforme d'audio et de visioconférence GoToMeeting sont également transmis selon les mêmes modalités que l'accord fondant de ladite réunion (accord du 4 juin 2015 ou accord du 5 décembre 2017).

Conformément à l'article G12 de la Convention Collective des Tuiles et Briques, le temps passé par les représentants des organisations syndicales est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Conformément à l'article 7.5 de l'accord du 5 décembre 2017, la préparation de la CPPNI en audio ou visioconférence est également considérée comme du temps de travail effectif.

Ces dispositions s'appliquent quand bien même le salarié appelé à participer à une réunion paritaire est placé en activité partielle à la date de ladite réunion et de sa préparatoire le cas échéant.

Par dérogation aux accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017, dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19, les réunions tenues par voie d'audio ou de visioconférence seront décomptées en demi-journée, que les représentants des organisations syndicales soient présents physiquement ou en distanciel.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que la durée d'une réunion tenue par voie d'audio ou de visioconférence ou mixte (partie présentiel, partie en audio ou visioconférence) ne saurait excéder 3 heures 30 et sera fixée si possible le matin dans une plage horaire entre 8 h 30 et 13 h 00.

Les réunions préparatoires des CPPNI auront lieu par demi-journée la veille de la réunion CPPNI, et seront décomptées comme telles, sauf pour les représentants des organisations syndicales qui seraient présents physiquement à ces réunions préparatoires. Dans ce cas uniquement, l'indemnisation de ces réunions préparatoires se fera sur une journée, conformément à l'accord du 5 décembre 2017.

Les partenaires sociaux s'engagent, au vu de l'agenda social arrêté initialement pour les réunions CPPNI pour l'année 2020, et de la durée limitée des réunions liée aux contraintes de l'audio ou la visioconférence, de programmer quatre réunions CPPNI supplémentaires sous forme dématérialisée.

Ces réunions supplémentaires seront organisées dans la mesure du possible au cours du dernier quadrimestre 2020. La tenue de ces réunions supplémentaires par audio ou visioconférence sera maintenue uniquement dans l'hypothèse où il demeurerait impossible de tenir des réunions en présentiel selon les modalités définies par l'accord du 4 juin 2015 et du 5 décembre 2017.

Afin de tenir compte des différentes organisations de travail mises en place dans les entreprises pour faire face à l'épidémie, les salariés qui seraient désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires ainsi qu'éventuellement aux réunions préparatoires, bénéficieront d'une autorisation de leur employeur, leur permettant d'assister à la réunion paritaire ou à la réunion préparatoire le cas échéant, y compris dans les deux cas suivants :

- Lorsque le salarié est placé en activité partielle,
- Lorsque le salarié est placé en télétravail.

Dans ces deux hypothèses, l'employeur doit en effet permettre au salarié de pouvoir participer à la réunion paritaire pour laquelle une convocation a été émise et/ou à la réunion préparatoire selon les dispositions prévues dans l'article 7.2 de l'accord du 5 décembre 2017.

Les salariés qui seraient désignés par leur organisation syndicale et qui exerceraient leur mandat pendant une période d'activité partielle pour participer en présentiel ou par audio ou visioconférence à une réunion préparatoire et à une réunion paritaire, ou à une réunion CPNEFP ou à un groupe technique sont rémunérés dans le cadre des dispositions relatives à l'accord du 4 juin 2015 ou l'accord du 5 décembre 2017 et non dans le cadre de l'activité partielle.

Le temps de ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 3 **Recours à l'audio ou la visioconférence**

Les partenaires sociaux conviennent qu'ils auront recours à l'audio ou la visioconférence chaque fois que cela sera nécessaire, sans fixer de limite annuelle au nombre de réunions paritaires tenues en audio ou visioconférence, dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

Avant de participer aux réunions paritaires, les partenaires sociaux s'assurent d'avoir à leur disposition le matériel informatique nécessaire pour participer aux réunions paritaires en audio ou visioconférence, à savoir :

- Un ordinateur portable ou fixe équipé d'un micro / un smartphone ; et
- Une connexion Internet fiable et sécurisée ou, à défaut, d'un smartphone équipé de la connexion 4G.

À défaut, en fonction des contraintes techniques, les partenaires sociaux pourront participer à la réunion par audioconférence à l'aide d'un téléphone portable ou fixe.

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise étudiera par courriel avec lui les solutions pouvant être mises en place, dans la mesure du possible, le temps de la réunion paritaire.

L'entreprise répondra par mail à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures.

L'entreprise pourra ainsi être amenée à permettre au salarié d'utiliser par exemple, un local mis à sa disposition, ainsi que le matériel informatique nécessaire correspondant aux caractéristiques techniques (GoToMeeting, ordinateur avec caméra et micro pour participer), et devra s'assurer du respect des règles de confidentialité des échanges lors de la réunion.

Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, un local à proximité, le cas échéant syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché.

Si le temps cumulé de trajet aller/retour vers ce local et le temps de réunion excède une demi-journée, le dépassement en temps sera rémunéré au salarié amené à participer à une réunion paritaire dans le cadre du présent accord, à charge pour ce salarié d'en apporter la justification à son employeur.

Les frais éventuels de déplacement (frais kilométriques et dépenses annexes liées) seront remboursés selon les règles définies à l'article 7.8.1 de l'accord du 5 décembre 2017 (portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI).

Article 4 **Déroulé de l'audio ou la visioconférence**

Lorsque les réunions paritaires sont organisées en audio ou visioconférence, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le dispositif technique mis en œuvre garantisse l'identification des participants (représentants des organisations syndicales et de l'organisation patronale) et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des échanges et éventuelles délibérations sous réserve des éventuelles difficultés techniques qui pourraient intervenir.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de réunions «mixtes» (en partie en audio ou visioconférence, en partie en présentiel) pour les partenaires sociaux qui peuvent se présenter physiquement (avec un maximum d'un représentant en présentiel par délégation syndicale), sous réserve d'en informer préalablement le service juridique de la FFTB qui examinera la faisabilité de la tenue d'une réunion en partie présentiel au regard de la technique et de la réglementation en vigueur (notamment en matière sanitaire).

Sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa précédent, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les représentants des délégations syndicales qui se présenteraient en présentiel à une réunion paritaire «mixte» (et sa préparatoire le cas échéant) se voient appliquer les dispositions des accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017.

Article 5 **Participants à l'audio ou la visioconférence**

Le nombre de participants à la réunion paritaire en audio ou visioconférence est fixé selon les mêmes modalités que l'accord instituant la réunion (accord du 4 juin 2015 ou accord du 5 décembre 2017).

Les organisations syndicales pourront toutefois décider de prévoir un nombre moins important de représentants, sous réserve d'en informer préalablement le service juridique de la FFTB et que le nombre de représentant(e)s de la délégation patronale soit équivalent, au plus, au nombre de représentant(e)s de la délégation syndicale.

Article 6 **Organisation de l'audio ou la visioconférence**

Les partenaires sociaux s'accordent pour respecter les règles relatives aux prises de parole. La Présidence de la réunion paritaire suivra l'ordre du jour et permettra à chacun des participants de prendre la parole via les outils de communication mis à disposition.

Article 7 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord indiquent que les présentes stipulations sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 8 **Date d'effet et durée d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature jusqu'à la fin des restrictions et limitations liées à la crise sanitaire, y compris celles relatives aux capacités matérielles d'organisation de réunions présentielle dans le respect des règles de distanciation, et au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 9 **Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

Article 10 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

Article 11 **Dépôt, notification et extension de l'accord**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 5 déc. 2020, JO 24 déc.*) En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Pacte de responsabilité

Accord du 3 février 2015

[Étendu par arr. 7 déc. 2015, JO 30 déc., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des tuiles et briques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;

Fédération BATI MAT TP - CFTC ;

CFE CGC Chimie.

Préambule

Dans le cadre de la Conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, la branche professionnelle des industries des Tuiles et Briques a décidé d'engager une négociation paritaire sur la mise en œuvre du pacte de responsabilité. Ce dernier a pour objectif de favoriser l'emploi en améliorant la compétitivité par le biais d'allégement des charges des entreprises.

Les organisations syndicales et la FFTB ont tiré bénéfice des discussions concernant le contrat de génération pour enrichir leur dialogue sur le «Pacte de responsabilité».

Après la présentation du diagnostic social de la branche en 2013 dans le cadre du contrat génération, l'exposé des données économiques et sociales présenté le 22 septembre 2014 a permis l'analyse de la situation économique et de l'emploi de la branche.

Ces données étaient issues d'une part des statistiques Insee en ce qui concerne le nombre de mises en chantier et la production des tuiles et briques, et de la DARES de 2011 en ce qui concerne les données sociales.

Notre accord de mise en œuvre du Pacte responsabilité réaffirme la volonté de garantir l'emploi en favorisant la transmission et le développement des savoirs et des compétences.

Cette démarche de mise en œuvre du Pacte responsabilité est étroitement liée à la conjoncture économique, à l'activité des entreprises de la branche professionnelle et en particulier à l'évolution de l'activité du secteur du Bâtiment.

Après avoir établi un diagnostic de la situation économique et sociale, les parties signataires ont défini des objectifs relatifs à l'embauche des jeunes et à la formation ; cette dernière concernant notamment l'alternance, la valorisation du tutorat CQP, la valorisation de l'obtention du diplôme CQP.

Titre 1

Les scénarii économiques et données sociales

Dans le cadre de la 1^{ère} réunion de négociation sur le pacte responsabilité en date du 12 septembre 2014, des données économiques et sociales (issues de l'exploitation des DADS 2011 et de l'Observatoire des métiers et des compétences de l'OPCA 3+) ont été apportées aux organisations syndicales de salariés.

1 - Les données sociales

Il ressort des données statistiques FFTB 2014 (chiffres 31 décembre 2013) que la branche professionnelle de l'Industrie des Tuiles et Briques a un effectif de 4 649 salariés en équivalent temps plein.

Le % de femmes dans la profession est de 13,1 % selon l'enquête annuelle FFTB 2014 (chiffres 2013), les hommes représentant 86,9 % des effectifs selon l'enquête annuelle FFTB 2014 (chiffres 2013).

La pyramide des âges pour l'ensemble du secteur industriel des Tuiles et Briques fait apparaître un âge moyen de 43,8 ans (moyenne 2013). Cet âge moyen est légèrement différent pour les salariés des deux sexes. Il est de 41,1 ans pour les femmes et de 44,2 ans pour les hommes.

Le nombre de salariés ayant moins de 30 ans représentent 10 % de l'effectif de 2013 dont 3,3 % ont au plus 25 ans.

Les salariés ayant 50 ans et plus représentent quant à eux 33 % de l'effectif 2013.

En 2013, le nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée représente 96,4 % de l'effectif de la branche (effectif salariés en équivalent temps plein).

Le nombre total d'apprentis et de contrat de professionnalisation représente 2,3 % des effectifs de la branche professionnelle selon l'enquête FFTB (chiffres 2013).

Les prévisions de départ à la retraite, communiquées par l'Observatoire des métiers de la profession le 9 décembre 2014 (panel entreprises 2013 représentant 3258 salariés) lors de la CPNE, évaluées en fonction de l'âge légal de 62 ans sont les suivantes :

11 % des effectifs devraient partir à la retraite entre 2014 et 2019 (départs cumulés) ;

46 % sont issus de la fonction Production,

21 % sont issus de la fonction Maintenance,

10 % sont issus de la fonction Commerciale,

9 % sont issus de la fonction Supports,

9 % sont issus de la fonction Logistique,

2 % sont issus de la fonction Qualité Sécurité Environnement,

2 % sont issus de la fonction Recherche et développement,

1 % sont issus des fonctions Achats - approvisionnements et Méthodes.

2 - Les données économiques

À partir des données économiques Insee des années précédentes, des projections ont été établies. Elles lient le nombre annuel des mises en chantier, la production et l'emploi.

En 2014, les mises en chantiers ont atteint des niveaux historiquement bas.

En 2015, l'hypothèse porte sur une très légère reprise de la construction en raison des mesures mises en place par le gouvernement. Toutefois, la mise en chantier de 300.000 à 340.000 logements permettra de réduire les périodes de sous activité et d'utiliser partiellement l'ensemble des outils de production existants au sein de la profession des Tuiles et Briques.

En revanche, à compter du seuil de 350.000 logements, la profession s'accorde à considérer que le taux d'utilisation des outils de production augmentera et que le niveau d'emploi lié à cette activité devra se concrétiser par des embauches au sein de la profession des Tuiles et Briques

Titre 2

Les engagements et objectifs de la branche

Les parties signataires entendent s'engager tout particulièrement en matière :

- de maintien de l'emploi et recrutement ;
- d'accompagnement des jeunes et de leur embauche ;
- de formation ;
- de transfert des savoir - faire issus de l'expérience.

1 - Les engagements en faveur du maintien de l'emploi et recrutement

Article 1.1

Maintien de l'emploi de la branche

À regard de la pyramide des âges de la branche tuiles et briques (enquête FFTB effectifs 2013), les simulations des départs en retraite des salariés à l'âge de 62 ans révèlent un flux de sortie assez important.

En contrepartie de ce flux sortant, et dans le contexte suivant :

- mise en chantier annuelle d'environ 300 000 logements,
- place de la «terre cuite» dans la construction équivalente à 2013 (chiffres communiqués lors des NAO : nombre de logements et quantités de tonnes livrées).

Pendant la période d'application de l'accord, la branche des tuiles et briques s'engage à maintenir l'emploi en fonction des salariés sortants liés aux départs en retraite réalisés selon les dispositions légales d'âge à la retraite.

Les chiffres seront donnés annuellement dans le cadre du suivi de l'accord.

Article 1.2

Recrutement de salariés

Dans l'hypothèse où le marché de la construction évoluerait favorablement pour atteindre une mise en chantier de logements supérieure à 350 000, la branche des tuiles et briques recruterait 4 % de l'effectif de branche (enquête FFTB 2013). Ce volume de recrutement s'échelonnera sur les années en fonction de la progression de l'activité.

2 - Les engagements en faveur de l'emploi des jeunes et de leur accompagnement

La notion de «jeunes» recouvre les personnes âgées de moins de 26 ans. La branche se fixe comme objectif le recrutement et l'accompagnement des jeunes à travers plusieurs dispositifs.

Article 2.1

Recrutement des jeunes

Dans le cadre du renouvellement de la pyramide des âges, le taux d'entrée annuel est de 2,5 % de l'effectif total (enquête FFTB chiffres 2013). La branche se fixe en conséquence comme objectif d'embaucher des jeunes de moins de 26 ans à hauteur de 15 % de ces 2,5 %, soit 54 jeune sur la période de 3 ans en CDI à temps plein.

L'évolution de l'embauche des jeunes sera appréciée annuellement pendant la durée de l'accord.

L'indicateur posé pour procéder à cette évaluation sera «le nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans sur l'ensemble des salariés». L'information sera donnée lors de l'enquête salaire annuelle de branche par les entreprises adhérentes de la FFTB.

Par ailleurs, la branche des tuiles et briques rappellent la priorité donnée à l'accompagnement à la vie au travail

des salariés en situation de handicap dans les entreprises relevant du secteur de l'Industrie des Tuiles et Briques. La CPNE a confié cet objectif de mise en œuvre opérationnelle des engagements pris, à savoir : d'augmenter et pérenniser le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises et de faire évoluer positivement le regard sur le handicap au travail, à l'OPCA de branche.

C'est dans ce contexte que la branche des Tuiles et Briques souhaite poursuivre sa sensibilisation et la communication vers ses entreprises afin d'encourager l'embauche de jeunes en situation de handicap.

Article 2.2 **Intégration et accompagnement des jeunes embauchés**

Attachés à la transmission des savoir-faire et à l'échange l'intergénérationnelle des compétences, les parties signataires rappellent la mise en place de l'outil «TSE - Transfert des savoir-faire issus de l'expérience» mis à la disposition des entreprises adhérentes de la branche par l'OPCA de branche.

En outre, afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise au moment de leur embauche, il est décidé de mettre en place à destination des entreprises, les dispositifs suivants :

- un livret d'accueil du jeune en entreprise,
- un parcours d'accueil du jeune embauché,
- un entretien de suivi,
- un référent,

Article 2.2.1 **Mise en place d'un livret d'accueil du jeune embauché**

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche s'engage à élaborer un modèle de livret d'accueil qui sera mis à la disposition des entreprises. Il sera remis au jeune à l'occasion de toute embauche dans l'entreprise.

L'employeur remettra également au jeune une note d'information sur les régimes complémentaires de prévoyance, de frais de santé et de retraite, existants dans l'entreprise.

Article 2.2.2 **Mise en place du parcours d'accueil du jeune embauché**

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

Article 2.2.3 **Mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune embauché**

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

Article 2.2.4 **Accompagnement du jeune par un référent**

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

Une information sur le rôle du référent sera diffusée aux salariés.

Un support sera établi par la branche professionnelle sur la nature de la fonction de «référent».

3 - Les engagements en faveur de la formation

Les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) favorisent l'employabilité des jeunes et en conséquence un meilleur accès à un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 3.1 **Engagements en faveur de l'alternance**

Il est rappelé que les contrats en alternance n'ont pas pour objet de pallier un manque d'effectif mais de permettre aux jeunes l'acquisition d'une qualification, l'accès à un métier par une première expérience professionnelle pour une intégration dans la vie active.

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant une formation théorique à une formation pratique en entreprise. Ces formations doivent être diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent d'une part pour les jeunes d'accéder à un emploi qualifié et d'autre part, à

l'entreprise, de recruter par la suite des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

Les partenaires rappellent enfin que les stages sont des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel afin que le stagiaire puisse acquérir des compétences professionnelles et qu'il puisse mettre en œuvre les acquis de sa formation professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, favorisant ainsi son insertion professionnelle.

Article 3.1.1 **L'objectif de développement de la formation en alternance**

La branche considère que l'alternance doit progresser à hauteur de 30 % sur 3 années. Elle doit donc atteindre 3 % de l'effectif fin 2017.

Cet objectif sera suivi annuellement et le nombre de contrats de formation en alternance sera collecté lors de l'enquête salaire annuelle FFTB.

Article 3.1.2 **L'apprentissage**

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le responsable direct de la formation de l'apprenti assumant la fonction de tuteur est dénommée "maître d'apprentissage".

Article a **Le fonctionnement**

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Le maître d'apprentissage, dans la cadre du parcours de formation de l'apprenti, est donc celui qui :

- accueille l'apprenti dans l'entreprise,
- présente le personnel et les activités de l'entreprise à l'apprenti,
- informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes à l'entreprise,
- accompagne l'apprenti dans la découverte du métier,
- organise et planifie le poste de travail de l'apprenti,
- permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier,
- s'informe du parcours de formation de l'apprenti au CFA et des résultats obtenus,
- accueille le formateur du CFA responsable du suivi de l'apprenti en entreprise,
- évalue l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti

Il doit donc, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à son apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur du CFA.

Article b **La rémunération minimale des apprentis**

L'article D. 6222-26 du code du travail indique un pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du salarié et de son année d'étude. La branche souhaite fixer une rémunération minimale supérieure à celle fixée par le code du travail.

Celle-ci est fixée aux taux figurant dans le tableau ci-dessous :

	% du smic	% du smic	% du smic
Année d'exécution du ct	– de 18 ans	De 18 ans à – de 21 ans	21 ans et +
	Loi Branche FFTB	Loi Branche FFTB	Loi Branche FFTB
1 ^{re} année	25 % 40 %	41 % 50 %	53 % 60 %
2 ^e année	37 % 50 %	49 % 60 %	61 % 70 %

	% du smic	% du smic	% du smic
Année d'exécution du ct	– de 18 ans	De 18 ans à – de 21 ans	21 ans et +
	Loi Branche FFTB	Loi Branche FFTB	Loi Branche FFTB
3 ^e année	53 % 60 %	65 % 70 %	78 % 85 %
	ou salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable.		

Article 3.2 Engagements en faveur des CQP

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est une reconnaissance professionnelle nationale créée pour un métier spécifique et délivrée par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle. Il est conçu par et pour les professionnels de la branche et décerné par un jury paritaire. Le Certificat de Qualification Professionnelle est une attestation officielle reconnue par toutes les entreprises du secteur.

La branche des «tuiles et briques» rappellent son attachement aux CQP de la profession, lesquels sont des outils à privilégier dans le développement du contrat de professionnalisation.

Elle s'engage ainsi :

- à intensifier le nombre annuel de salariés formés,
- à créer une prime d'obtention du CQP,
- à valoriser le tutorat CQP.

Article 3.2.1 Intensifier le nombre annuel de salariés formés dans le cadre des CQP

La FFTB s'engagera auprès des entreprises à utiliser cet outil de formation par différents moyens d'informations.

Article 3.2.2 Créer une prime d'obtention du CQP

Par ailleurs, afin de reconnaître son investissement personnel et professionnel, le salarié qui se sera formé (VAE, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation), se verra attribuer une prime de 500 euros bruts, versée à l'obtention de son CQP «tuiles et briques».

Article 3.2.3 Valoriser le tutorat CQP par une prime

Le tutorat est considéré comme un levier d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences.

Le tuteur veille à la bonne insertion du salarié et contribue à l'évaluation de ses compétences. Il remplit pour cela une mission de transmission des savoirs et savoir-faire du métier. Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il accompagne le bénéficiaire dans l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à la tenue de l'emploi ou à la qualification visée.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de formation, et ses capacités à transmettre les savoirs et la culture du métier.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque entreprise mettra en œuvre une formation des tuteurs telle que proposée par l'OPCA de branche. Il est par ailleurs rappelé qu'un dispositif d'accompagnement «Cap Tutorat» est développé au niveau de l'OPCA de branche.

Afin de valoriser la fonction de tutorat et de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du tuteur CQP, les salariés qui exercent une fonction de tuteur CQP auprès d'un autre salarié de l'entreprise bénéficient d'une prime de tutorat.

Le bénéfice de cette prime est réservé au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche.

Le montant de la prime de tutorat est fixé forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps.

Cette prime est fixée à 50 € bruts par mois de tutorat. Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation ayant donné lieu à tutorat. Pour les formations supérieures à 12 mois, un premier versement de la prime est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat.

Titre 3

Modalités de suivi de l'accord de branche

Article 1

Modalité de suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la CPNE. L'Observatoire des métiers fournira les éléments nécessaires à cet examen dans le cadre des données de l'emploi.

Un bilan complet sera réalisé à son échéance au 1^{er} trimestre 2018.

Article 2

Date d'effet et mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les parties s'engagent à les mettre en œuvre dans les meilleurs délais.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. À l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 4

Adhésion - dénonciation - révision

Toute organisation syndicale représentative *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 7 déc. 2015, JO 30 déc.*) ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Le présent accord 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

Notification et dépôt de l'accord

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

Titre 4

Force obligatoire de l'accord

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Aucune disposition négociée de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne pourra prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Accord du 5 décembre 2017

[Étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

CFE-CGC Chimie.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La loi N° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite Loi Travail, réforme de nombreux aspects du droit du travail. Cette réforme attribue une place centrale à la négociation collective, dont notamment à la négociation de branche.

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'organisation patronale de la Fédération Française des Tuiles et Briques rappellent que le dialogue social s'est construit de façon pragmatique en déployant une négociation active tout au long de ces années. Les partenaires sociaux signataires soulignent par ce constat, l'importance du dialogue social et de la négociation collective qui en découle, afin que les adaptations indispensables aux modifications de l'environnement économique et technologique, puissent tenir compte des intérêts des salarié(e)s et des entreprises.

Les organisations signataires considèrent également, que les syndicats représentatifs fixés par voie d'arrêté ministériel sont les parties à la négociation des accords collectifs au sein de la branche.

Dans ce contexte, pour répondre aux exigences légales et en particulier à l'article L. 2232-9 du code du travail, le présent accord a pour objet de créer la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), et de fixer les modalités de son fonctionnement et de son organisation.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s et employeurs relevant de la Convention Collective Nationale de l'industrie des Tuiles et Briques en vigueur sur le territoire métropolitain.

Article 2

Abrogation des articles G23, G24 de la CCNTB et de l'accord «commission de validation des accords en date du 1^{er} juin 2016

2-1

Abrogation des article G23 «commissions paritaires» et G24 «conciliation»

Il y a lieu d'abroger les articles G23 et G24 de la CCNTB (Convention Collective Nationale de l'industrie des Tuiles et Briques) pour créer une nouvelle et unique commission.

2-2

Abrogation de l'accord du 1^{er} juin 2011 portant organisation de la «Commission de validation des accords»

La loi N° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dans son article 18, a supprimé la condition d'approbation des accords d'entreprises conclus avec un représentant élu non mandaté (article L. 2232-22 du Code du Travail).

En conséquence, l'accord en date du 1^{er} juin 2011 créant la «Commission de validation des accords» est abrogé.

Les modalités définies ci-après se substituent à toutes autres dispositions antérieures, relatives à ces commissions («commissions paritaires» : article G23 ; «conciliation» : article G24).

Article 3 Les Missions dévolues à la CPPNI

Hormis la négociation et l'interprétation dans les conditions visées ci-après, l'article L. 2232-9 du Code du Travail, énonce que la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche de l'industrie des Tuiles et Briques exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1^o Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2^o Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3^o Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne temps (conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie), en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif

dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code. Elle reçoit les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne temps (conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent code).

Article 4 La CPPNI dans sa mission de négociation

Le dialogue social au sein de la branche de l'industrie des Tuiles et Briques se déroule au sein de la CPPNI qui a pour mission :

- de négocier l'adaptation des dispositions conventionnelles existantes,
- de mettre en place de nouvelles mesures concernant les salarié(e)s relevant de la Convention Collective Nationale de l'industrie des Tuiles et Briques.

Article 4.1 La composition de la CPPNI dans sa mission de négociation

Article 4.1.1 La délégation syndicale

La délégation syndicale au sein de la CPPNI se compose de plusieurs représentant(e)s par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle.

Chaque syndicat représentatif de la branche nomme 3 représentant(e)s de salarié(e)s, que l'ordre du jour intéresse une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles.

Un(e) 4^{ème} représentant(e) de syndicat représentatif de branche peut se joindre aux 3 représentantes de salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche lors des réunions paritaires de négociations.

Ce 4^{ème} représentant(e) ne doit entraîner aucun coût financier et aucun autre coût (heures d'absences etc...) tant à la branche qu'aux entreprises de la profession.

Article 4.1.2 La délégation patronale

La partie patronale désigne sa délégation à la CPPNI. Le nombre de représentant(e)s de la délégation patronale est équivalent, au plus, au nombre de représentant(e)s de la délégation syndicale.

Les organisations syndicales et patronales doivent veiller à la mixité de leur représentation.

Article 4.1.3 Le mandat de représentation

Les organisations syndicales de salarié(e)s font connaître par écrit (courriel ou courrier postal), à la FFTB, les noms de leurs représentant(e)s, au plus tard cinq (5) jours ouvrés avant la réunion.

De même, la FFTB fait connaître le nom des membres de sa délégation patronale.

Article 4.1.4 La présence d'un observateur ou d'une observatrice dans le cadre de la formation au dialogue social

Un observateur ou une observatrice peut être présent pour une journée de négociation par an, et par organisation syndicale représentative ou pour l'organisation patronale. Les frais, assurance et responsabilités sont à la charge du «syndicat accueillant». Le repas de midi de cet observateur sera remboursé selon le barème, sur justificatif original, par la FFTB.

Article 4.2 La périodicité des réunions de la CPPNI dans sa mission de négociation

La CPPNI se réunit au moins 3 fois l'an, conformément à l'article L. 2232-9 du Code du Travail. Des réunions supplémentaires peuvent être décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Article 4.3 L'agenda social et la convocation à la CPPNI dans sa mission de négociation

Article 4.3.1 L'agenda social

Dans les conditions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du Code du Travail, l'agenda social (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir, (ou en tout début d'année de l'année en cours). Pour préparer

cet agenda social, les organisations syndicales peuvent communiquer au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours calendaires avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'elles proposent pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

Les dates des réunions de la CPPNI sont fixées d'un commun accord entre ses membres.

Cet agenda social doit être cohérent avec les obligations légales et les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'industrie des Tuiles et Briques.

Article 4.3.2 **La convocation à la CPPNI**

Pour chacune des réunions de négociation, une convocation est adressée aux membres de la CPPNI par la FFTB, 15 jours calendaires au plus tard avant la date prévue de la réunion, selon les modalités fixées à l'article 4.4 du présent accord.

Article 4.4 **Le secrétariat de la CPPNI dans sa mission de négociation**

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FFTB qui en confie le traitement au service juridique et social de la FFTB.

Chaque organisation syndicale représentative choisit, soit, de désigner un référent auquel est adressé l'ensemble des documents qu'il communiquera à ses représentants ; soit, demander que les documents soient adressés directement aux représentant(e)s. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentant(e)s, doivent être transmises au secrétariat de la CPPNI

Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Toutes convocations et tous documents sont adressés aux Fédérations nationales des salarié(e)s par courriel ; lequel est communiqué au secrétariat de la CPPNI.

Article 4.5 **Le rapport annuel d'activité et la transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise**

Article 4.5.1 **Le rapport annuel d'activité**

En application de l'article L. 2232-9 du Code du Travail, la CPPNI doit établir annuellement un rapport d'activité conforme au contenu défini audit article, sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapport annuel contient :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise dont notamment ceux relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne temps (accords conclus dans le cadre du Titre II, des chapitres I^{er} et II du Titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail),
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche,
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est transmis par le secrétariat de la CPPNI au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail.

Article 4.5.2 **La transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise**

Conformément aux articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du Code du Travail, les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne temps doivent être transmis obligatoirement, à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de l'Industrie des Tuiles et Briques.

Cette transmission est effectuée :

- par mail à l'adresse suivante : tuilesetbriquesc2pni@fftb.org
- par voie postale au secrétariat de la CPPNI, à l'adresse de la FFTB

Par délégation, le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Le ministère chargé du travail publie cette adresse sur son site internet et la CPPNI lui notifie toute modification d'adresse en vue d'une actualisation de cette liste.

Les commissions mixtes paritaires convoquées par les pouvoirs publics en application de l'article L. 2261-20 du Code du Travail, sont considérées comme des séances plénières de la CPPNI.

Article 5 **La CPPNI dans sa mission d'interprétation**

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI répond aux difficultés d'interprétation nées de l'application des dispositions de la Convention Collective Nationale de l'industrie des Tuiles et Briques, des accords de branche, des avenants et annexes, qui lui sont soumis ; soit à la demande de la FFTB ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche ; soit à la demande d'une juridiction conformément à l'article L. 441.1 du Code de l'organisation judiciaire.

Article 5.1 **La composition de la CPPNI dans sa mission d'interprétation**

Elle revêt la composition suivante :

- un collège syndical composé de deux représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative dans la branche,
- un collège patronal composé d'un nombre égal de représentant(e)s de l'organisation professionnelle des employeurs de la branche que le collège syndical.

Les représentant(e)s des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives au niveau de la branche sont désigné(e)s par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentant(e)s de l'organisation patronale sont désigné(e)s par la FFTB.

Dans la mesure du possible, les représentant(e)s sont choisi(e)s de préférence parmi les représentant(e)s ayant participé à la négociation de la convention et/ou ayant une expertise sur le sujet faisant l'objet de la saisine de la commission.

Les organisations syndicales ou patronales doivent veiller à la mixité de leur représentation.

Les organisations syndicales représentatives font connaître par écrit le nom et coordonnées des leurs représentant(e)s au secrétariat de la CPPNI dans les 10 jours de leur information de la saisine de la Commission.

Article 5.2 **Le fonctionnement de la CPPNI dans sa mission d'interprétation**

Article 5.2.1 **Le secrétariat, la saisine, la convocation**

Le secrétariat et le fonctionnement de la CPPNI en séance d'interprétation sont assurés par l'organisation patronale. La CPPNI dans sa mission d'interprétation est saisie, soit à la demande de la FFTB ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, soit à la demande d'une juridiction conformément à l'article L. 441.1 du Code de l'organisation judiciaire.

Cette demande d'interprétation d'une disposition des conventions et accords collectifs de branche doit être écrite, motivée (contexte de la demande d'interprétation, les positions réciproques opposées), accompagnée des pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

Elle doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CPPNI, à l'adresse du siège de la FFTB.

En cas de dossier incomplet, la demande est rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus est envoyé. La CPPNI dans sa mission d'interprétation examine la demande d'interprétation dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine, sauf délai plus court imparti par une juridiction, après que les différentes pièces aient été transmises aux Fédérations de salarié(e)s et aux représentant(e)s.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Article 5.2.2 **Les modalités de délibération**

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle dispose d'une voix.

Le collège patronal dispose du même nombre de voix que le collège syndical.

La CPPNI ne peut délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Si une ou des organisations syndicales représentatives n'étaient pas présentes à l'occasion d'une CPPNI, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège.

Article 5.2.3 **L'avis donné à la majorité absolue et ses effets**

Les décisions de la CPPNI sont prises à la majorité absolue des personnes présentes.

Si la majorité absolue entre les membres ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs. Dans ce cas, la procédure de révision peut être engagée.

Lorsque la commission rend sa décision à la majorité absolue, cette dernière aura valeur d'avis. Un procès-verbal est dressé et signé par les syndicats et l'organisation patronale. Au regard de cet avis, la CPPNI peut ouvrir des négociations.

Article 6 **Le groupe de travail paritaire**

Un groupe de travail paritaire peut être mis en place.

Il a pour objet de procéder à l'examen technique de points faisant l'objet d'une négociation collective de branche, afin de faire des propositions à négocier dans le cadre de la CPPNI réunie en séance plénière.

Il est composé de 2 représentant(e)s pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Le nombre de représentant(e)s de l'organisation patronale ne pourra excéder le nombre total de représentant(e)s de la partie «salarié(e)s».

Les membres du groupe de travail paritaire sont désignés par leurs organisations respectives.

Article 7 **Modalités d'exercice et de remboursement des frais des représentants syndicaux**

Article 7.1 **Respect des règles de loyauté**

À titre liminaire, il est rappelé les principes de loyauté suivants :

- tous les syndicats représentatifs de la branche sont invités à la négociation,
- les organisations syndicales peuvent exprimer leur propositions, motiver leur refus, formuler des contre-propositions,
- tous les syndicats représentatifs doivent être en mesure de discuter du projet d'accord,
- les négociateurs doivent pouvoir élaborer conjointement un projet d'accord.

Article 7.2 **Autorisation d'absence**

Tout employeur ou son représentant, d'un(e) salarié(e) appelé(e) à participer à une réunion paritaire ou groupe de travail mentionné à l'article 6, en qualité de représentant(e) d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer.

Lorsque la réunion de négociation de l'accord de branche est fixée un jour de repos du cycle de travail, il est recommandé aux entreprises, dans le cadre des dispositions légales, d'adapter dans la mesure du possible l'organisation du travail.

À l'appui de sa demande, le salarié ou la salariée doit présenter une convocation émanant de son organisation syndicale, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

La FFTB adresse la convocation 15 jours avant la réunion, par courrier électronique aux membres de la délégation syndicale désignés par les Fédérations ou Confédérations représentatives de la branche, selon les modalités citées ci-dessus.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié ou la salariée au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

Article 7.3 **Attestation de présence**

À l'issue de la réunion paritaire considérée, la FFTB délivre au salarié ou à la salariée, sur sa demande, une attestation de présence mentionnant le jour, l'heure et le lieu de la réunion paritaire. L'employeur peut demander au salarié ou à la salariée de lui fournir cette attestation.

Article 7.4 **Maintien de salaire**

Les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectuée si la personne avait travaillé, seront payées comme telles par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles resteront sans incidence sur les primes acquises habituellement par le salarié.

Dans la limite énoncée ci-dessus, ces heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul

du temps de travail.

Article 7.5

Organisation d'une journée préparatoire à la réunion paritaire de négociation

Chaque réunion paritaire de négociation fait l'objet, pour la délégation syndicale, d'une réunion préparatoire d'une journée. Cette journée se tient la veille de la journée de négociation.

La journée préparatoire accordée à la délégation se voit appliquer les mêmes modalités que pour les réunions paritaires : maintien de salaire, non imputation sur le crédit d'heure du salarié dans son entreprise.

Lors de la journée préparatoire à la réunion paritaire de négociation, les frais et coûts de la préparatoire du 4^{ème} représentant ne sera pris en charge ni par la FFTB, ni par les entreprises.

Une attestation de réunion préparatoire émanant de son organisation syndicale, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion doit être remise à l'employeur par le représentant ou la représentante des salarié(e)s.

Article 7.6 Assurance

Il est rappelé que l'article G23 de la CCNTB alinéa 3 mentionnant l'assurance des représentants des organisations syndicales est abrogé et remplacé par le texte suivant.

Les représentant(e)s des organisations syndicales seront assuré(e)s par les soins de la FFTB contre les accidents survenus au cours de leurs déplacements pour participer aux réunions paritaires.

Article 7.7

Remboursement des frais de restauration et d'hébergement

L'ancien article G23c de la Convention Collective Nationale de l'industrie des Tuiles et Briques, prévoyant une indemnité forfaitaire de séjour-est abrogé.

Les remboursements des frais de restauration et d'hébergement s'effectuent pour chaque participant(e), sur présentation et remise du ticket de caisse original (ou facture) dans la limite de :

- 20 € (TTC) par repas de midi ; et 30 € (TTC) par repas du soir
- 110 € (TTC) pour une chambre, petit déjeuner compris.

Ces prix sont indexés sur l'indice du prix moyen à la consommation hors tabac et hors énergie sur 12 mois année civile.

Dans le cadre de la sécurité et de la prévention des risques professionnels, les frais de boisson alcoolisée ne sont pas remboursés par la FFTB.

Article 7.8

Le remboursement des frais de déplacement

Article 7.8.1 Les remboursements

Les remboursements de frais de déplacement du domicile au lieu de réunion de la convocation, sont fixés comme suit :

Transport Individuel

Frais Kilométriques : Remboursement sur la base des kilomètres parcourus, au tarif annuel retenu par l'administration fiscale. Le barème maximum est celui concernant les 7 CV.

Dépenses annexes liées : Remboursement des parkings et péages selon les frais réels.

Transports Collectifs

Trains : Remboursement SNCF sur la base du titre du transport, pour un trajet effectué en 2^{ème} classe. Si le billet de 1^{ère} classe est moins chère que le billet de 2^{ème} classe, il y aura lieu d'en apporter le justificatif.

Bus/Metro : Remboursement des frais réels. Il est souhaitable d'acheter un carnet et non pas des billets individuels.

Avions : Remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet ferroviaire implique de trop lourdes contraintes (durée du trajet, horaires). Il est recommandé de comparer les prix entre les compagnies non low cost et les compagnies non low cost afin de choisir le tarif le plus bas.

Article 7.8.2 Les justificatifs

Le remboursement des frais engagés sont ceux directement liés à la participation à la réunion de la CPPNI

Les frais ne sont pas remboursés lorsqu'ils sont pris en charge par l'entreprise du salarié ou de la salariée ou par

tout autre organisme, dans le cas où une autre réunion paritaire ou institutionnelle, ou préparatoire, se serait tenue. Le remboursement est subordonné à l'établissement de la demande de frais selon l'exemple de formulaire de la FFTB (annexe 1) et à la remise des pièces justificatives originales attestant de la/des dépense(s) :

- originaux des billets de train ou justificatif obtenu sur les «bornes SNCF», ou sur votre compte e-billets après avoir pris le transport;
- originaux des tickets de métro ;
- justificatif d'embarquement obtenu sur le site «Air France» ou carte d'embarquement (autre compagnie) électronique ou original, en cas de déplacement en avion ;
- indication sur l'honneur du nombre de km parcourus ;
- photocopie de la carte grise du véhicule ;
- justificatifs originaux des tickets de parking, péage.

Les remboursements sont limités au nombre de membres fixé suivant :

- 3 représentantes des salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche pour les CPPNI dans le cadre de sa mission de négociation et de la journée de préparation.
- 2 représentantes des salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche s'il s'agit d'un Groupe de Travail paritaire.
- 2 représentantes des salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche pour les CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation.

Une enveloppe timbrée sera remise à chaque représentant(e) de salarié(e)s de la délégation pour transmettre les justificatifs originaux de frais à la FFTB.

7.9.3 Les formalités

Les participants transmettront au secrétariat du service juridique de la FFTB le formulaire de remboursement de la réunion paritaire sur lequel seront mentionnés pour chaque participant :

- son nom et adresse principale, son mail
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient,
- l'organisation syndicale qu'il représente,
- sa signature, indiquant son l'honneur que les remboursements demandés sont exacts

Un formulaire type (annexe 1) sera remis à cet effet par le secrétariat du service juridique à chacun des représentantes syndicaux présent(e)s.

Le remboursement se fera par virement ou par chèque adressé par voie postale dans un délai de 15 jours suivant réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues aux articles précédents.

En cas de non remise de l'original d'un justificatif, aucun remboursement des frais ne sera effectué.

Article 8 Durée de l'accord et entrée en vigueur - Clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à la date de la signature.

En fonction de dispositions législatives nouvelles ou si des adaptations s'avèrent nécessaires cet accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'une période de trois années.

Article 9 Notification, dépôt de l'accord et extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 10 Adhésion

L'adhésion au présent accord s'exerce conformément aux conditions prévues par le Code du Travail.

Peuvent adhérer à cet accord, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syn-

dicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 11 Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur à l'article L. 2261-7 du Code du Travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de covid-19

Accord du 17 décembre 2020

[Étendu par arr. 6 avr. 2021, JO 7 avr., applicable à compter de sa date de signature jusqu'à la fin des restrictions et limitations liées à la crise sanitaire et au plus tard jusqu'au 30 juin 2021]

(Applicable jusqu'au 31 juillet 2022 : Voir Avenant n° 3 du 16 décembre 2021)

Mod. par Avenant n° 2, 16 sept. 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 8 avr., applicable jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction ;

CFE CGC Chimie.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC Chimie ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Fédération Française des Tuiles et Briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont décidé, au vu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et des restrictions apportées par le législateur sur la tenue des réunions des personnes physiques, de définir des règles dérogatoires applicables durant cette période spécifique.

Les partenaires sociaux souhaitent maintenir un dialogue social de qualité à travers une organisation à distance, et notamment en tenant les réunions paritaires prévues au calendrier social sous forme d'audio ou de visioconférence lorsque la réunion en présentiel est rendue difficile, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Ces réunions pourront également être organisées en même temps et lorsque cela est possible, en présentiel et en distanciel, notamment pour les personnes vulnérables compte tenu de la réglementation en vigueur.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la Branche ont décidé de définir des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire, tant que les recommandations gouvernementales ne permettront pas la reprise des réunions physiques dans les conditions antérieures à la crise sanitaire liée au COVID-19.

Article 1 Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de recours à l'audio ou la visioconférence uniquement dans le cadre des réunions paritaires entre la FFB et les organisations syndicales représentatives dans la Branche des

Tuiles et Briques (CPNEFP, CPPNI ou des réunions de groupes techniques paritaires).

Article 2 **Modalités générales**

Les règles relatives aux missions, à la composition et aux règles de majorité et de prise de décision de la CPPNI, de la CPNEFP et des Groupes Techniques Paritaires sont maintenues, conformément aux accords des 4 juin 2015 (relatif au fonctionnement et à l'organisation de la CPNEFP) et 5 décembre 2017 (portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI).

L'ordre du jour, les documents éventuels, le lien Internet et les codes d'accès permettant aux partenaires sociaux de se connecter, à la date et l'heure prévues pour la réunion paritaire à la plateforme d'audio et de visioconférence GoToMeeting sont également transmis selon les mêmes modalités que l'accord fondant de ladite réunion (accord du 4 juin 2015 ou accord du 5 décembre 2017).

Conformément à l'article G12 de la Convention Collective des Tuiles et Briques, le temps passé par les représentants des organisations syndicales est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Conformément à l'article 7.5 de l'accord du 5 décembre 2017, la préparation de la CPPNI en audio ou visioconférence est également considérée comme du temps de travail effectif.

Ces dispositions s'appliquent quand bien même le salarié appelé à participer à une réunion paritaire est placé en activité partielle à la date de ladite réunion et de sa préparatoire le cas échéant.

Par dérogation aux accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017, dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19, les réunions tenues par voie d'audio ou de visioconférence seront décomptées en demi-journée, que les représentants des organisations syndicales soient présents physiquement ou en distanciel.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que la durée d'une réunion tenue par voie d'audio ou de visioconférence ou mixte (partie présentiel, partie en audio ou visioconférence) ne saurait excéder 3 heures 30 et sera fixée si possible le matin dans une plage horaire entre 8 h 30 et 13 h 00.

Les réunions préparatoires des CPPNI auront lieu par demi-journée la veille de la réunion CPPNI, et seront décomptées comme telles, sauf pour les représentants des organisations syndicales qui seraient présents physiquement à ces réunions préparatoires. Dans ce cas uniquement, l'indemnisation de ces réunions préparatoires se fera sur une journée, conformément à l'accord du 5 décembre 2017.

Les partenaires sociaux s'engagent, au vu de l'agenda social arrêté initialement pour les réunions CPPNI pour l'année 2021, et de la durée limitée des réunions liée aux contraintes de l'audio ou la visioconférence, de programmer trois réunions CPPNI supplémentaires sous forme dématérialisée lors du premier semestre 2021.

Ces réunions supplémentaires ont été planifiées au premier semestre 2021.

La tenue de ces réunions supplémentaires par audio ou visioconférence sera maintenue uniquement dans l'hypothèse où il demeurerait impossible de tenir des réunions en présentiel selon les modalités définies par l'accord du 4 juin 2015 et du 5 décembre 2017.

Afin de tenir compte des différentes organisations de travail mises en place dans les entreprises pour faire face à l'épidémie, les salariés qui seraient désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires ainsi qu'éventuellement aux réunions préparatoires, bénéficieront d'une autorisation de leur employeur, leur permettant d'assister à la réunion paritaire ou à la réunion préparatoire le cas échéant, y compris dans les deux cas suivants :

- Lorsque le salarié est placé en activité partielle,
- Lorsque le salarié est placé en télétravail.

Dans ces deux hypothèses, l'employeur doit en effet permettre au salarié de pouvoir participer à la réunion paritaire pour laquelle une convocation a été émise et/ou à la réunion préparatoire selon les dispositions prévues dans l'article 7.2 de l'accord du 5 décembre 2017.

Les salariés qui seraient désignés par leur organisation syndicale et qui exerceraient leur mandat pendant une période d'activité partielle pour participer en présentiel ou par audio ou visioconférence à une réunion préparatoire et à une réunion paritaire, ou à une réunion CPNEFP ou à un groupe technique sont rémunérés dans le cadre des dispositions relatives à l'accord du 4 juin 2015 ou l'accord du 5 décembre 2017 et non dans le cadre de l'activité partielle.

Le temps de ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 3 **Recours à l'audio ou la visioconférence**

Les partenaires sociaux conviennent qu'ils auront recours à l'audio ou la visioconférence chaque fois que cela sera nécessaire, sans fixer de limite annuelle au nombre de réunions paritaires tenues en audio ou visioconférence, dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

Avant de participer aux réunions paritaires, les partenaires sociaux s'assurent d'avoir à leur disposition le matériel informatique nécessaire pour participer aux réunions paritaires en audio ou visioconférence, à savoir :

- Un ordinateur portable ou fixe équipé d'un micro / un smartphone ; et
- Une connexion Internet fiable et sécurisée ou, à défaut, d'un smartphone équipé de la connexion 4G.

À défaut, en fonction des contraintes techniques, les partenaires sociaux pourront participer à la réunion par audioconférence à l'aide d'un téléphone portable ou fixe.

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise étudiera par courriel avec lui les solutions pouvant être mises en place, dans la mesure du possible, le temps de la réunion paritaire.

L'entreprise répondra par mail à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures.

L'entreprise pourra ainsi être amenée à permettre au salarié d'utiliser par exemple, un local mis à sa disposition, ainsi que le matériel informatique nécessaire correspondant aux caractéristiques techniques (GoToMeeting, ordinateur avec caméra et micro pour participer), et devra s'assurer du respect des règles de confidentialité des échanges lors de la réunion.

Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, un local à proximité, le cas échéant syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché.

Si le temps cumulé de trajet aller/retour vers ce local et le temps de réunion excède une demi-journée, le dépassement en temps sera rémunéré au salarié amené à participer à une réunion paritaire dans le cadre du présent accord, à charge pour ce salarié d'en apporter la justification à son employeur.

Les frais éventuels de déplacement (frais kilométriques et dépenses annexes liées) seront remboursés selon les règles définies à l'article 7.8.1 de l'accord du 5 décembre 2017 (portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI).

Article 4 Déroulé de l'audio ou la visioconférence

Mod. par Avenant n° 2, 16 sept. 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 8 avr., applicable jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction ;

CFE CGC Chimie.

Lorsque les réunions paritaires sont organisées en audio ou visioconférence, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le dispositif technique mis en œuvre garantisse l'identification des participants (représentants des organisations syndicales et de l'organisation patronale) et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des échanges et éventuelles délibérations sous réserve des éventuelles difficultés techniques qui pourraient intervenir.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de réunions «mixtes» (en partie en audio ou visioconférence, en partie en présentiel) pour les partenaires sociaux qui peuvent se présenter physiquement (avec un maximum de deux (2) représentants en présentiel par délégation syndicale), sous réserve :

— d'en informer préalablement le service juridique de la FFBT qui examinera la faisabilité de la tenue d'une réunion en partie présente au regard de la technique et de la réglementation en vigueur (notamment en matière sanitaire), et

— qu'aucun représentant de la partie employeur autre que le Président de la Commission Sociale ne soit présent physiquement à cette réunion. Dans l'hypothèse où un représentant de la partie employeur informe le service juridique de la FFBT de sa présence au moins trois (3) semaines avant la réunion, le service juridique prendra attaché avec les membres de la délégation syndicale pour que cette dernière détermine les représentants syndicaux présents (avec au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche). Cette liste sera communiquée au service juridique de la FFBT au moins une (1) semaine avant la réunion.

Sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa précédent, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les représentants des délégations syndicales qui se présenteraient en présentiel à une réunion paritaire «mixte» (et sa préparatoire le cas échéant) se voient appliquer les dispositions des accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017.

Article 5 **Participants à l'audio ou la visioconférence**

Le nombre de participants à la réunion paritaire en audio ou visioconférence est fixé selon les mêmes modalités que l'accord instituant la réunion (accord du 4 juin 2015 ou accord du 5 décembre 2017).

Les organisations syndicales pourront toutefois décider de prévoir un nombre moins important de représentants, sous réserve d'en informer préalablement le service juridique de la FFTB et que le nombre de représentant(e)s de la délégation patronale soit équivalent, au plus, au nombre de représentant(e)s de la délégation syndicale.

Article 6 **Organisation de l'audio ou la visioconférence**

Les partenaires sociaux s'accordent pour respecter les règles relatives aux prises de parole. La Présidence de la réunion paritaire suivra l'ordre du jour et permettra à chacun des participants de prendre la parole via les outils de communication mis à disposition.

Article 7 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord indiquent que les présentes stipulations sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 8 **Date d'effet et durée d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature jusqu'à la fin des restrictions et limitations liées à la crise sanitaire, y compris celles relatives aux capacités matérielles d'organisation de réunions présentielles dans le respect des règles de distanciation, et au plus tard, jusqu'au 30 juin 2021.

Il est précisé entre les parties que les réunions en présentiel sont la règle, et que le présent accord ne trouvera plus à s'appliquer dès lors que les mesures de restrictions et limitations liées à la crise sanitaire seront abandonnées en totalité.

Article 9 **Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3, D. 2231-3 et D. 2231-8 du Code du travail.

Article 10 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Dans le respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de Cassation, la demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

Article 11 **Dépôt, notification et extension de l'accord**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application des articles L. 2231-6 et L. 2231-8 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Avenant du 30 juin 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept., applicable jusqu'au 30 septembre 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Fédération Française des Tuiles et Briques (FFTB) et quatre organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO) ont signé le 17 décembre 2020 un accord portant sur le fonctionnement des réunions paritaires au sein de la branche des Tuiles et Briques au cours de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et des restrictions apportées par le législateur sur la tenue des réunions des personnes physiques.

Cet accord avait une durée déterminée au 30 juin 2021.

L'évolution des conditions sanitaires ne permet cependant pas à cette date la tenue des réunions paritaires dans des conditions antérieures à la survenance de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la Branche ont décidé de proroger l'accord du 17 décembre 2020 afin de permettre la tenue de réunions paritaires selon des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire, tant que les recommandations gouvernementales ne permettront pas la reprise des réunions physiques dans les conditions antérieures à la crise sanitaire liée au COVID-19.

Article 1 Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Tuiles et Briques (IDCC 1170).

Article 2 Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de proroger l'Accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de covid-19 au sein de la branche des Tuiles et Briques du 17 décembre 2020 dans toutes ses dispositions.

Article 3 Durée de l'avenant

L'Accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de covid-19 au sein de la branche des Tuiles et Briques du 17 décembre 2020 venant à échéance le 30 juin 2021 est prorogé pour une durée de trois mois. L'échéance de cet avenant de prorogation est fixée au 30 septembre 2021.

Article 4 Adhésion

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'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3, D. 2231-3 et D. 2231-8 du Code du travail.

Article 5 Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Dans le respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du travail, tels qu'interprétés par la

jurisprudence de la Cour de Cassation, la demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, (termes exclus de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept.) devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

Article 6 **Dépôt, notification et extension de l'avenant**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application des articles L. 2231-6 et L. 2231-8 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 3 du 16 décembre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 8 avr., applicable jusqu'au 31 juill. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCCB ;

CFE-CGC Chimie ;

FG FO Construction ;

UFIC-UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Fédération Française des Tuiles et Briques (FFTB) et quatre organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO) ont signé le 17 décembre 2020 un accord portant sur le fonctionnement des réunions paritaires au sein de la branche des Tuiles et Briques au cours de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et des restrictions apportées par le législateur sur la tenue des réunions des personnes physiques.

Cet accord avait une durée déterminée au 30 juin 2021. Il a été prorogé par avenant du 30 juin 2021, conclu pour une durée de 3 mois, soit jusqu'au 30 septembre 2021. Au vu des circonstances sanitaires, il a été amendé et prorogé une nouvelle fois le 16 septembre 2021, jusqu'au 31 décembre 2021.

L'évolution des conditions sanitaires ne permet cependant pas à cette date la tenue des réunions paritaires dans des conditions antérieures à la survenance de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la Branche ont décidé de proroger une nouvelle fois l'accord du 17 décembre 2020 afin de permettre la tenue de réunions paritaires selon des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire, tant que les recommandations gouvernementales ne permettront pas la reprise des réunions physiques dans les conditions antérieures à la crise sanitaire liée au COVID-19, et adapter en conséquence la tenue des réunions au vu des nouvelles normes.

Article 1 **Champ d'application de l'avenant**

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Tuiles et Briques (IDCC 1170).

Article 2 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de proroger l'Accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de covid-19 au sein de la branche des Tuiles et Briques du 17 décembre 2020, tel qu'amendé dans l'ave-

nant du 16 septembre 2021. Toutes les autres dispositions de l'Accord du 17 décembre 2020 demeurent inchangées. Pour rappel, l'article 4 de l'Accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de covid-19 au sein de la branche des Tuiles et Briques du 17 décembre 2020 a été modifié comme suit :

«Lorsque les réunions paritaires sont organisées en audio ou visioconférence, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le dispositif technique mis en œuvre garantisse l'identification des participants (représentants des organisations syndicales et de l'organisation patronale) et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des échanges et éventuelles délibérations sous réserve des éventuelles difficultés techniques qui pourraient intervenir.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de réunions «mixtes» (en partie en audio ou visioconférence, en partie en présentiel) pour les partenaires sociaux qui peuvent se présenter physiquement (avec un maximum de deux (2) représentants en présentiel par délégation syndicale), sous réserve :

— d'en informer préalablement le service juridique de la FFTB qui examinera la faisabilité de la tenue d'une réunion en partie présente au regard de la technique et de la réglementation en vigueur (notamment en matière sanitaire), et

— qu'aucun représentant de la partie employeur autre que le Président de la Commission Sociale ne soit présent physiquement à cette réunion. Dans l'hypothèse où un représentant de la partie employeur informe le service juridique de la FFTB de sa présence au moins trois (3) semaines avant la réunion, le service juridique prendra attaché avec les membres de la délégation syndicale pour que cette dernière détermine les représentants syndicaux présents (avec au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche). Cette liste sera communiquée au service juridique de la FFTB au moins une (1) semaine avant la réunion.

Sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa précédent, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les représentants des délégations syndicales qui se présenteraient en présentiel à une réunion paritaire «mixte» (et sa préparatoire le cas échéant) se voient appliquer les dispositions des accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017.»

Article 3 Durée de l'avenant

L'Accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de covid-19 au sein de la branche des Tuiles et Briques du 17 décembre 2020, tel qu'amendé dans l'accord du 16 septembre 2021, est prorogé pour une nouvelle durée de sept mois. L'échéance de cet avenant n° est fixée au 31 juillet 2022.

Article 4 Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenir toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3, D. 2231-3 et D. 2231-8 du Code du travail.

Article 5 Révision

Le présent avenir pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 6 Dépôt, notification et extension de l'avenant

Le présent avenir sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application des articles L. 2231-6 et L. 2231-8 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenir notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Accord du 17 décembre 2020

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept., applicable à compter de sa date de signature pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Construction et bois CFDT ;

CFE CGC Chimie ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Fédération Française des Tuiles et Briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche des Tuiles et Briques (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont souhaité affirmer leur engagement en faveur des personnes en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, et de l'article L. 2253-2, 2^o du Code du travail qui dispose que :

«Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes:

[...] 2^o L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; [...]»

À la suite de l'enquête sociale FFB, au 31 décembre 2019, 4,32 % des salariés de la branche étaient en situation de handicap.

Il est rappelé que l'article L. 5212-2 du Code du travail dispose que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La branche des Tuiles et Briques s'engage à concentrer ses efforts sur l'emploi des personnes en situation de handicap afin d'atteindre à l'issue du présent accord l'objectif défini par la loi.

Les partenaires sociaux ont souhaité souligner l'importance de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la prise en compte de la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap («proche aidant»).

Il est précisé que le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap telle que visée à l'article L. 5212-2 du Code du travail.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application de l'accord

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

Article 2

Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Les spécificités de la Branche des Tuiles et Briques font qu'un certain nombre d'entreprises, non concernées jusqu'à présent par l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, vont le devenir du fait notamment de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Un travail de sensibilisation et de communication auprès des différentes entreprises a d'ores et déjà été engagé par la FFB.

Il est rappelé que toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent également déclarer depuis

le 1^{er} janvier 2020 la présence de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Constitue un handicap «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives, ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant» (article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles).

Dans ce cadre, toute politique en faveur des travailleurs en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe, et assurer le maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, de promotion, d'adaptation et de formation (en particulier des apprentis en situation de handicap), ainsi que de l'égalité de traitement en termes de qualification et de classification.

L'insertion des travailleurs en situation de handicap est un enjeu fort, à la fois pour les personnes en situation de handicap, et pour les entreprises qui font progresser leur taux d'emploi, développent leur responsabilité sociale et améliorent leur politique de prévention des risques.

Par cet accord, les parties signataires se fixent donc la réalisation des actions suivantes :

- La sensibilisation des salariés et des entreprises de la Branche des Tuiles et Briques à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur situation de handicap (article 2.2),
- L'instauration d'un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap (article 2.3),
- Le maintien en emploi des salariés devenus en situation de handicap (article 2.4),
- Les interventions des entreprises du secteur protégé (article 2.5),
- De prendre en considération la situation de «proche aidant» (article 2.6).

L'ensemble des acteurs de la Branche des Tuiles et Briques (la FFTB, les entreprises de la Branche et les partenaires sociaux) jouent un rôle important dans la réalisation de ces actions, et veillent à sensibiliser l'ensemble des salariés de la Branche sur le sujet.

Article 2.1 Rôle des différents acteurs au sein des entreprises de la Branche

La direction d'entreprise a un rôle moteur dans l'impulsion de la politique générale sur les salariés en situation de handicap. La direction des ressources humaines, l'encadrement et les salariés sont amenés à participer aux actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'insertion du salarié en situation de handicap dans l'entreprise.

Il est également rappelé le rôle, au sein des entreprises de la Branche :

- Des partenaires sociaux au sein des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés et consultés sur la politique handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail.
- Du service de la médecine du travail qui est une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5213-6-1 du Code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Les principales missions de ce référent handicap sont :

- La coordination de la mise en œuvre de la politique handicap au sein de l'entreprise, en lien avec la direction,
- Le relais dans l'entreprise de l'information relative à la politique handicap mise en place, notamment auprès des institutions représentatives du personnel, et en particulier dans le cadre d'un bilan annuel qui reprend les indicateurs énoncés à l'article 4 du présent accord,
- L'accompagnement et l'appui individuel des salariés en situation de handicap,
- L'accompagnement du salarié en situation de handicap lors de son insertion : information et présentation des interlocuteurs, sensibilisation de l'équipe, facilitation des démarches au moment de l'accueil, etc.,
- La proposition de conseils et de solutions adaptés à chaque situation,
- La promotion des acteurs institutionnels, la mobilisation des aides financières, des réseaux de partenaires (ergonomes, AGEFIPH, Cap emploi, CDAPH...), des acteurs et des outils.

Il a également une activité de suivi et d'évaluation des projets et résultats.

Le référent handicap fera connaître au sein de son entreprise les termes du présent accord et relaiera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes.

Pour assurer cette mission, la direction de l'entreprise s'engage à attribuer au référent handicap le temps nécessaire à la réalisation de celle-ci.

Pour les entreprises de la Branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la Direction, le CSE et/ou la CSSCT portent une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Le référent handicap bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission, qui est financée par l'entreprise.

Article 2.2 Sensibilisation et Communication

Les entreprises de la Branche des Tuiles et Briques organiseront des actions de sensibilisation, d'information ou de communication en interne destinées à l'ensemble du personnel aux fins de :

- Déconstruire les préjugés et les représentations sur le handicap et permettre à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap ;
- Donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, et en particulier sur la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ;
- Capitaliser et valoriser les expériences réussies en termes de recrutement et d'insertion, d'accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap, de maintien dans l'emploi, de collaboration avec le secteur protégé et adapté…

Dans le but de permettre aux plus petites entreprises de la Branche de participer à cette démarche de déconstruction des préjugés portés sur les situations de handicap, et en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, la FFTB élaborera un Guide pratique à destination de ces entreprises, qui rappellera notamment les obligations juridiques des employeurs liées au handicap ainsi qu'une synthèse des démarches afférentes à la reconnaissance de travailleur en situation de handicap. Avant sa diffusion, le Guide sera transmis aux organisations syndicales représentatives pour éventuelles observations et précisions.

Article 2.3 Mise en œuvre de politiques spécifiques à l'égard du handicap

Le recrutement

Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle. L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle.

Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, il est recommandé à l'employeur de prendre notamment contact avec le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes. Le cas échéant, l'employeur communique à ces associations et organismes la liste et la description des postes à pourvoir dans l'entreprise ainsi que les offres d'emploi qu'il émet.

Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expériences professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises. Elles précisent le cas échéant que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap.

Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes.

Favoriser l'accès à un CQP de Branche

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir auprès des personnes en situation de handicap les formations débouchant sur la délivrance d'un CQP de Branche.

Il est demandé à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de réfléchir aux voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQP de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats.

Formation des salariés en situation de handicap

La formation est un outil primordial d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront prévoir des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés en situation de handicap. Elles intègrent des dispositifs tels que :

-
- Bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;
 - Tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;
 - Période d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

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

Reconnaissance du handicap

Les partenaires sociaux rappellent que la démarche tendant à la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié, et qui ne peut entraîner une quelconque discrimination au sein de l'entreprise sur la considération de son handicap.

Cette démarche est indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur en situation de handicap bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Les salariés qui initient une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH) bénéficieront sur justification et après l'accord de l'entreprise d'une journée ou de deux demi-journées d'absence payées en fonction des impératifs de convocation du salarié, pour un CDI à temps plein et à temps partiel (au prorata du temps de travail effectif), afin de se rendre à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), pour faciliter les formalités administratives de reconnaissance ou de renouvellement de la situation de handicap.

Aménagement du poste de travail

Les entreprises, afin de faciliter l'insertion professionnelle et/ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, étudient les différentes possibilités d'aménagement des postes de travail et se tiennent informées des évolutions en la matière. Elles prêtent une attention toute particulière aux personnes en situation de handicap en anticipant au maximum les évolutions et aménagements de poste de ces salariés, en particulier dans le cadre d'une réorganisation interne de l'entreprise.

Le référent handicap, la CSSCT ou le CSE le cas échéant, dans le cadre de leurs prérogatives générales définies par le Code du travail, sont consultés sur l'aménagement des postes de travail des travailleurs en situation de handicap ainsi qu'avant toute transformation importante de ces postes.

Ils sollicitent le cas échéant l'expertise et les conseils du médecin du travail ou de l'AGEFIPH pour bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de la part de ces organismes.

En complément des aides de droit commun, l'entreprise complétera le financement d'équipement lié au handicap et facilitant l'emploi dans l'entreprise, comme par exemple des travaux d'aménagement de véhicules, pour les travailleurs en situation de handicap.

Les entreprises identifieront avec le salarié reconnu en situation de handicap les évolutions éventuelles du handicap et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail.

Les entreprises sensibiliseront le management et l'équipe de travail au cours de l'insertion d'un salarié reconnu en situation de handicap dans une équipe, sous réserve de l'accord préalable dudit salarié et du respect du secret médical et des données afférentes à la santé.

Accessibilité

Les entreprises mettent à disposition du personnel des emplacements de parking réservés aux salariés en situation de handicap et aux personnes en situation de handicap amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise, pour qu'elles puissent, en fonction de la nature de leur handicap, bénéficier de places réservées et adaptées au plus près des lieux de travail.

Les entreprises renforcent l'accessibilité de leurs locaux administratifs afin que l'accès à ces derniers ne représente pas un obstacle pour les salariés et des personnes extérieures en situation de handicap.

Aménagement d'horaires de travail

Sur la base des propositions et/ou des recommandations du médecin du travail, l'entreprise examine, en liaison avec le salarié en situation de handicap et/ou à sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

À la demande du salarié en situation de handicap et/ou sur recommandation du médecin du travail, l'entreprise s'engage à étudier la mise en œuvre du recours périodique au télétravail pour les personnes reconnues en situation de handicap dont le handicap justifierait cette mesure et dont l'emploi ou la fonction le permettrait, tout en étant compatible avec les modalités de l'organisation interne. En cas d'impossibilité de mettre en œuvre le télétravail pour ces salariés, l'entreprise les en informera et motivera sa décision auprès du salarié en situation de handicap et/ou

du médecin du travail.

Article 2.4

Maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles et d'éviter qu'ils débouchent sur des situations de handicap.

Les parties considèrent que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu en situation de handicap, quelle qu'en soit l'origine, constitue une priorité.

Dans ce cadre, les entreprises favorisent en premier lieu le maintien du salarié devenu en situation de handicap dans son poste ou un poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles, de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente.

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur en situation de handicap à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés aux articles L. 5213-3 et suivants du Code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations de la médecine du travail.

Par ailleurs :

— À la demande du salarié en situation de handicap, un bilan de compétences sera réalisé auprès d'un organisme spécialisé, lorsque les conditions d'exercice de l'emploi sont modifiées notamment un changement de poste ou de métier. Ces personnes bénéficieront ce bilan de compétences financé sur le Compte Personnel Formation (CPF) qui permet d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dans la définition d'un nouveau projet professionnel. Si tout ou partie du CPF est utilisé par le salarié et qu'il n'est pas suffisant pour financer le bilan de compétences, des solutions seront trouvées avec les entreprises pour compléter ce financement.

Il est rappelé que le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficie d'une alimentation majorée de 300 euros par an dans la limite d'un plafond de 8.000 euros.

— L'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) est également essentiel pour les salariés en situation de handicap et participe à la politique de formation destinée à améliorer leur qualification. Le salarié en situation de handicap sera accompagné pour monter son dossier par la direction des ressources humaines ou/et le référent handicap.

— Les entreprises pourront aussi examiner le recours au contrat de professionnalisation expérimental dans ce cadre, s'il y a lieu.

Pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, et pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, la FFTB recherche les moyens de promouvoir les relations entre l'AGEFIPH et les entreprises de la Branche des Tuiles et Briques.

Article 2.5

Interventions des entreprises du secteur protégé

Selon les dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi de salariés en situation de handicap en concluant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Les entreprises peuvent conclure des conventions avec des ESAT afin de faciliter le reclassement de salariés en situation de handicap ne pouvant plus exercer de missions au sein de l'entreprise.

Pour favoriser l'insertion en milieu ordinaire, les entreprises de la branche peuvent proposer des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs en situation de handicap ayant une activité professionnelle dans les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et dans les entreprises adaptées (EA).

Article 2.6

Salarié ayant à charge une personne en situation de handicap

Proches aidants

Les entreprises de la Branche des Tuiles et Briques s'engagent à examiner, sur demande du salarié et dans la mesure des possibilités de l'organisation interne, la demande d'aménagement d'horaire ou de congé de la part des salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une parti-

culière gravité (congé de «proche aidant», article L. 3142-16 du Code du travail).

Pour rappel, selon les dispositions légales, le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, mais il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Il est pris à l'initiative du salarié qui en informe son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

— Volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;

— Date du départ en congé ; et

— Volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

— Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;

— Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié; ou

— Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Il est précisé qu'à l'issue du congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel demandée à ce titre, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Don de jours de repos à un salarié proche aidant

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3142-25-1 du Code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Les entreprises de la Branche favoriseront l'utilisation de ce dispositif lorsque des situations prévues par les dispositions légales se présentent.

Article 3

Congés exceptionnels rémunérés pour les salariés bénéficiaires de l'AEEH

Un congé exceptionnel rémunéré est accordé, sur justificatif, au salarié, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiaire de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) définie par l'article L. 541-1 du Code de la sécurité sociale. Ce congé exceptionnel rémunéré est d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables par année civile. Il peut être accolé à d'autres congés, et fractionné ou groupé.

Article 4

Suivi de l'accord dans la branche

Chaque entreprise établit, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de l'enquête sociale FFTB, il sera demandé aux entreprises de la Branche de compléter les données fournies avec les indicateurs suivants :

— Nombre d'entreprises assujetties à l'OETH,

— Taux global de l'OETH,

— Pourcentage d'entreprises atteignant le taux de 6 %,

— Somme globale versée par les entreprises de la Branche à l'AGEFIPH,

— Somme globale versée aux entreprises en sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté,

— Pourcentage de salariés de la branche en situation de handicap (avec une répartition par sexe, par âge - plus de 50 ans ou pas, par type de contrat de travail - CDI ou pas, et d'ancienneté - plus de 10 ans).

Chaque année, la FFTB présentera à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) un bilan de l'année écoulée au sein de la branche sur l'application du présent accord.

Article 5

Égalité professionnelle

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

de travail.

Article 6 **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

Il est toutefois souligné que le présent accord prévoit à l'article 2-2 la réalisation d'un Guide pratique pour aider en particulier les plus petites entreprises dans la mise en œuvre d'une politique handicap envers ses salariés.

Article 7 **Force obligatoire de l'accord**

Il ne pourra être dérogé au présent accord par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 8 **Date d'effet et durée d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et entrera en vigueur à compter de sa date de signature. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 9 **Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 10 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

Article 11 **Dépôt, notification et extension de l'accord**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 30 novembre 2021

[Étendu par arr. 17 mars 2022, JO 18 mars, applicable au jour qui suit son dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes, jusqu'au 30 juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction ;

UFIC UNSA.

Mod. par Avenant 24 mai 2022, étendu par arr. 25 juill. 2022, JO 27 juill., applicable jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FFTB.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.) ;
CFE CGC Chimie ;
BATI-MAT-TP (C.F.T.C.) ;
FG FO Construction ;
UFIC UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Article 1 : Champ d'application de l'accord
Article 2 : Mise en œuvre du dispositif
Article 3 : Activités et salariés concernés par le dispositif
Article 4 : Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'entreprise ou l'établissement
Article 5 : Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée
Article 6 : Contenu du document unilatéral
Article 7 : Homologation du document unilatéral
Article 8 : Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi
Article 9 : Engagements de l'entreprise ou de l'emploi en matière de formation professionnelle
Article 10 : Engagements complémentaires
Article 11 : Modalités d'information du personnel et des institutions représentatives du personnel
Article 12 : Commission de suivi
Article 13 : Égalité professionnelle
Article 14 : Entreprises de moins de 50 salariés
Article 15 : Date d'effet et durée de l'application de l'accord
Article 16 : Adhésion
Article 17 : Révision
Article 18 : Dépôt, notification et extension de l'accord

Préambule

L'ampleur inédite de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 et les risques économiques et sociaux qu'elle fait peser sur les entreprises et les salariés de la branche des Tuiles et Briques, vont affecter durablement, dans les deux à trois ans à venir, l'activité future de cette branche :

— Arrêt pendant le confinement du printemps 2020 puis reprise graduelle des activités liées à l'immobilier (ventes de logements, instruction des permis de construire, report des démarrages de chantiers). 390.000 logements ont été autorisés en 2020, soit une baisse de 15 % par rapport à 2019 (ce qui représente 60.000 logements en moins). Le secteur de la construction prévoit une progression de l'activité en 2021 par rapport à 2020, qui ne permettra cependant pas de retrouver le niveau de 2019 (la forte baisse des permis de construire de 2020 devant se traduire à terme par une baisse des mises en chantier de l'ordre de 90.000 logements sur les deux années 2020/2021). Ces baisses vont avoir un impact important sur l'activité en 2022 ainsi que sur les années suivantes.

— Crise économique liée à l'épidémie devant entraîner une diminution des investissements des particuliers, des entreprises et des collectivités.

— Le coût des matières premières, les augmentations des coûts de l'énergie et de la main d'œuvre affectent conjointement et structurellement l'activité du bâtiment et de la construction.

Ces estimations au niveau national recouvrent des disparités régionales importantes, avec des baisses nettement plus importantes dans certaines zones, ou selon les produits commercialisés. Des parties du territoire (zones rurales, certaines zones urbaines) ou certains secteurs professionnels pourraient subir des baisses de marché supérieures aux estimations nationales et les entreprises pourraient devoir recourir à des réductions d'horaire et notamment dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière dans l'attente d'un retour à l'activité normale des entreprises du secteur.

Les mesures sanitaires mises en place pour lutter contre la propagation du virus ont conduit les entreprises à revoir et adapter, voire modifier leurs modalités d'organisation du temps de travail.

La situation sanitaire actuelle montre que la pandémie de la Covid-19 n'est pas terminée et maîtrisée et que le retour de l'activité de notre branche à la situation connue en 2019 sera mécaniquement plus lent avec des incidences sur le fonctionnement régulier de nos installations.

À cette crise grave et inédite s'ajoute des éléments exogènes qui perturberont l'activité de notre Branche sans pouvoir les dissocier de la crise sanitaire notamment les incertitudes réglementaires liées à différentes mesures qui modifient structurellement la politique du logement.

Devant le caractère durable des impacts de la crise pour la société économique et la menace sur l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de permettre aux entreprises de pouvoir réduire le temps de travail pendant une période donnée, dans un objectif de préservation de l'emploi.

Au vu de ce diagnostic économique partagé et des perspectives risquées sur l'activité du secteur dans les deux prochaines années, les partenaires sociaux ont pris la décision d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée, issu de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 afin qu'il puisse être mobilisé autant que de besoin par les entreprises de la branche des Tuiles et Briques.

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques et en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Distinct de l'activité partielle «classique» qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité n'est pas compromise, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité et de s'adapter au retour à la normale, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur en fonction des mises en chantiers et des permis de construire.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d'un document spécifique dit «unilatéral», soit décider de négocier un accord particulier.

Les partenaires sociaux, attachés à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la crise sanitaire et se sont accordés sur les dispositions suivantes.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

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

Article 2 **Mise en œuvre du dispositif**

Mod. par Avenant 24 mai 2022, étendu par arr. 25 juill. 2022, JO 27 juill., applicable jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.) ;

CFE CGC Chimie ;

BATI-MAT-TP (C.F.T.C.) ;

FG FO Construction ;

UFIC UNSA.

La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée s'opère dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en particulier l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Pour rappel, au 24 mai 2022, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée pour le maintien en emploi et en compétences dans son entreprise.

L'employeur doit remettre le projet de demande d'homologation au comité social et économique, lorsqu'il existe, étudier les demandes du comité social et économique et les intégrer, si elles sont acceptées, et consulter le comité social et économique sur le document éventuellement amendé.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, et notamment l'article X de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les demandes d'homologation doivent être adressées à l'autorité administrative avant une certaine date.

Pour rappel, au 24 mai 2022, les demandes d'homologation doivent être adressées à l'autorité administrative au plus tard le 31 décembre 2022.

Des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour homologation dans les conditions prévues au IV et au V de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Article 3 **Activités et salariés concernés par le dispositif**

Conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise ainsi si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, ou les emplois concernés. Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet...

Le dispositif peut concerter tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours quelle que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Toutefois et en application des dispositions légales, l'employeur ne peut pas bénéficier, pour un même salarié et sur une même période, du dispositif d'activité partielle de droit commun et du bénéfice de l'activité partielle de longue durée, sauf exceptions prévues par l'article L. 5122-61 du code du travail.

Cela étant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122 -1 du Code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2^o à 5^o de l'article R. 5122-1 du même code.

Le dispositif de l'activité partielle de longue durée n'est pas un dispositif qui peut être individualisé. Cela étant, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'activité partielle de longue durée individuellement et alternativement, selon un système de «roulement», au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc...

Article 4 **Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'entreprise ou l'établissement**

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement. Conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect des dispositions légales.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes...).

Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 5 **Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée**

Conformément à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur pourra améliorer l'indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée. Dans ce cas, l'employeur en informera le comité social et économique, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées dans

le document unilatéral.

Article 6 **Contenu du document unilatéral**

En application de l'article 1^{er} du décret précité du 28 juillet 2020, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord.

Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- Un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques sociales et environnementales lorsqu'elle existe ;
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 3 du présent accord ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement, ...) ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. Cette information a lieu à chaque réunion du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 7 **Homologation du document unilatéral**

Conformément à l'article 5 du décret du 28 juillet 2020, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Ce bilan porte sur le respect des engagements mentionnés aux 4^o et 5^o du 1 de l'article 1^{er}, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

En cas d'acceptation tacite de l'homologation du document unilatéral (absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours), l'employeur transmet au comité social et économique une copie de sa demande ainsi que son accusé de réception.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 8 **Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi**

Le dispositif d'activité partielle de longue durée vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral doit déterminer les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le comité social et économique, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée dans l'entreprise ou l'établissement.

Il est recommandé aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'activité partielle de longue durée pendant la durée effective de l'activité partielle de longue durée.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif

dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'activité partielle de longue durée tel que défini par l'entreprise ou l'établissement.

En cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, l'Administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle de longue durée mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'entreprise ou l'établissement, l'administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Article 9

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle.

À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets co-construits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées en activité partielle de longue durée et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences et leur employabilité, le document unilatéral doit préciser que la rémunération des salariés en formation sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'activité partielle de longue durée et de l'activité partielle de droit commun :

- Le dispositif Pro-A qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- Le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de co-construire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;
- Le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégiées et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés ;
- La convention conclue entre l'opérateur de compétences de la branche et le ministère du travail s'agissant du Plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;
- Le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires à la relance et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME, pourront s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 10

Engagements complémentaires

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'activité partielle de longue durée n'aura pas d'impact pour :

- Le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.
- Le montant et les modalités d'attribution de la prime de vacances.
- La répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Il est précisé que les périodes d'activité partielle de longue durée, tout comme les périodes d'activité partielle, ne donnent pas lieu à abattement pour le calcul de la prime de fin d'année (articles 018, E11 et CA9 de la convention collective des Tuiles et Briques).

Article 11 **Modalités d'information du personnel et des institutions représentatives du personnel**

En l'absence de comité social et économique, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral.

L'employeur doit également décider d'informer les salariés, par écrit, dans ce cas, il devra respecter un délai d'au moins dix jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Le comité social et économique de l'entreprise ou l'établissement, s'il existe, est informé, à l'occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Avant l'échéance du délai de six mois prévu à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 12 **Commission de suivi**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi qui sera présenté lors du rapport de branche au sein de la CPPNI de la branche professionnelle.

Article 13 **Égalité professionnelle**

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

Article 14 **Entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article 15 **Date d'effet et durée d'application de l'accord**

Mod. par Avenant 24 mai 2022, étendu par arr. 25 juill. 2022, JO 27 juill., applicable jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.) ;

CFE CGC Chimie ;

BATI-MAT-TP (C.F.T.C.) ;

FG FO Construction ;

UFIC UNSA.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 31 décembre 2026.

Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour première homologation au plus tard le 31 décembre 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 16 **Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 17 **Révision**

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 18 **Dépôt, notification et extension de l'accord**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Activité partielle de longue durée rebond (APLD rebond)

Accord du 21 mai 2025

[*Non étendu, applicable à compter de la parution de son arrêté d'extension et pour une durée déterminée jusqu'au 29 fevr. 2028]*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

Up'chaux ;

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Au sein de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction, au regard des règles déjà mises en place lors de l'accord national étendu du 10 février 2021 portant sur le dispositif de l'APLD, ainsi qu'au sein du secteur des Tuiles et briques, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, lors de la réunion de la CPPNI du 21 mai 2025, une négociation en vue d'aboutir à un accord de branche permettant aux entreprises de recourir au dispositif de l'APLD-R via un document unilatéral soumis à l'homologation de l'administration.

L'article 193 de la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025 institue en effet un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée, dit APLD-Rebond (APLD-R) au profit des entreprises confrontées à une réduction d'activité. Ce dispositif, dont les conditions d'application viennent d'être précisées par un décret du 14 avril (décret n° 2025-338) peut être mis en place soit par accord collectif, d'établissement, d'entreprise ou de groupe soit par accord de branche étendu. La loi adapte ainsi le mécanisme de l'APLD mis en place précédemment lors de la crise Covid. Ce nouveau dispositif permet d'accompagner les entreprises qui sont confrontées à une baisse durable de leur activité sans toutefois qu'elle soit de nature à compromettre leur pérennité. Il est une réponse à la dégradation de la conjoncture économique et aux conséquences possibles de cette dégradation en matière d'emploi. En favorisant la réduction de la durée collective du travail, il vise à la fois, à responsabiliser les entreprises, à prévenir les licenciements économiques et préserver les emplois.

Les dispositions du présent accord sont d'application supplétiive conformément aux dispositions du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou qui pourraient se tenir sur ce thème, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d'un document spécifique dit «unilatéral» soit décider de négocier un accord particulier avec les représentants du personnel et/ou les représentants syndicaux lorsqu'ils existent.

Article 1 *Diagnostic préalable*

1.1 *Situation économique*

La construction neuve de bâtiments représentant plus de la moitié des débouchés des matériaux de construction connaît des baisses significatives d'activité des entreprises, impactant logiquement les industries des matériaux de construction.

Comme le montre ci-après le tableau «Indicateur d'activité des matériaux de construction» estimant l'activité sur 2024, toutes les activités ont subi une baisse importante, avec un retrait de 6,7 % de l'indicateur matériaux, après une baisse de 9,5 % en 2023¹

¹ LMC mars 2024

Indicateur d'activité des matériaux de construction (Données CSV-CJO)

	Poids	Déc. 2024	Variation en %, en glissement annuel			
			2023	T3 2024	T4 2024	2024
Granulats	24 %	93,2	-7,1	-0,8	-0,9	-3,2
BPE	29 %	74,0	-15,1	-6,9	-6,0	-10,0
Tuiles et briques	7 %	67,5	-15,8	-16,0	-5,0	-18,3
Produits en béton	19 %	76,4	-14,1	-3,2	-2,4	-5,8
Pierre de construction	1 %	88,4	-7,1	-5,5	-2,4	-4,9
Taille et façonnage de pierres	3 %	92,5	-5,7	-0,9	-3,0	-2,3
Ciment	13 %	74,5	-12,1	-11,7	-7,5	-11,0
Mortiers	5 %	103,4	-3,5	-8,6	-1,8	-3,9
Indicateur matériaux	100 %	85,2	-9,5	-4,8	-2,1	-6,5

* Base 100 = janvier 2021 - données CVS-CJO

Nota : L'indicateur matériaux mesure l'activité en volume d'un panier de matériaux (granulats, BPE, produits en béton, ciment, tuiles & briques, pierre de construction et façonnage de pierres, mortiers). L'indicateur est construit sur la base des indices mensuels de chiffre d'affaires de l'INSEE, déflaté de l'IPPI (Indice des Prix de Production et d'Importation) et pondéré par le poids respectif dans le chiffre d'affaires total des produits.

Sources : INSEE - calculs UNICEM

1.1 A *Activité 2024*

Selon la dernière lettre mensuelle de conjoncture (mars 2025) publiée par l'UNICEM (en annexe 1) :

S'agissant du secteur de la construction neuve :

- Dans la construction résidentielle, l'année 2024 restera marquée par l'atteinte de points bas : 330 400 logements collectifs ont été autorisés dans l'année (- 12,3 %), un niveau jamais connu depuis des décennies qui laisse craindre une vraie pénurie d'offre dans les années à venir ; quant aux mises en chantier, avec 263 100 logements commencés, elles s'enfoncent encore de - 11,1 % en 2024 et franchissent aussi des seuils historiquement faibles.*
- Côté non résidentiel, les surfaces de locaux commencées ont également beaucoup reculé en 2024, de - 10,6 %, à 20 millions de m². Les autorisations, en revanche, se sont stabilisées entre 2023 et 2024, à 37,6 millions de m² et seraient même, selon le ministère, en hausse de + 2,9 % sans l'effet des déclarations reçues avec retard. Elles progressent en tout cas de + 3,2 % en glissement annuel au quatrième trimestre, le segment de l'industrie et des services publics tirant la dynamique*

Moins de 10 000 logements ont été mis en vente au quatrième trimestre 2024 (soit - 31,7 % sur un an).

Sur l'année 2024, c'est 50 % de logements neufs en moins mis sur le marché par rapport à 2022 en raison d'opérations raréfierées, retardées, stoppées voire annulées. Fin 2024, 31 % des logements des programmes neufs ont vu

leur commercialisation suspendue ou arrêtée (contre 3 % début 2022)

Concernant le secteur des travaux publics :

Après une hausse de + 4,2 % en volume en 2023, l'activité des travaux publics a progressé de + 2,3 % en 2024 même si la FNTP souligne un freinage des travaux réalisés entre novembre et décembre

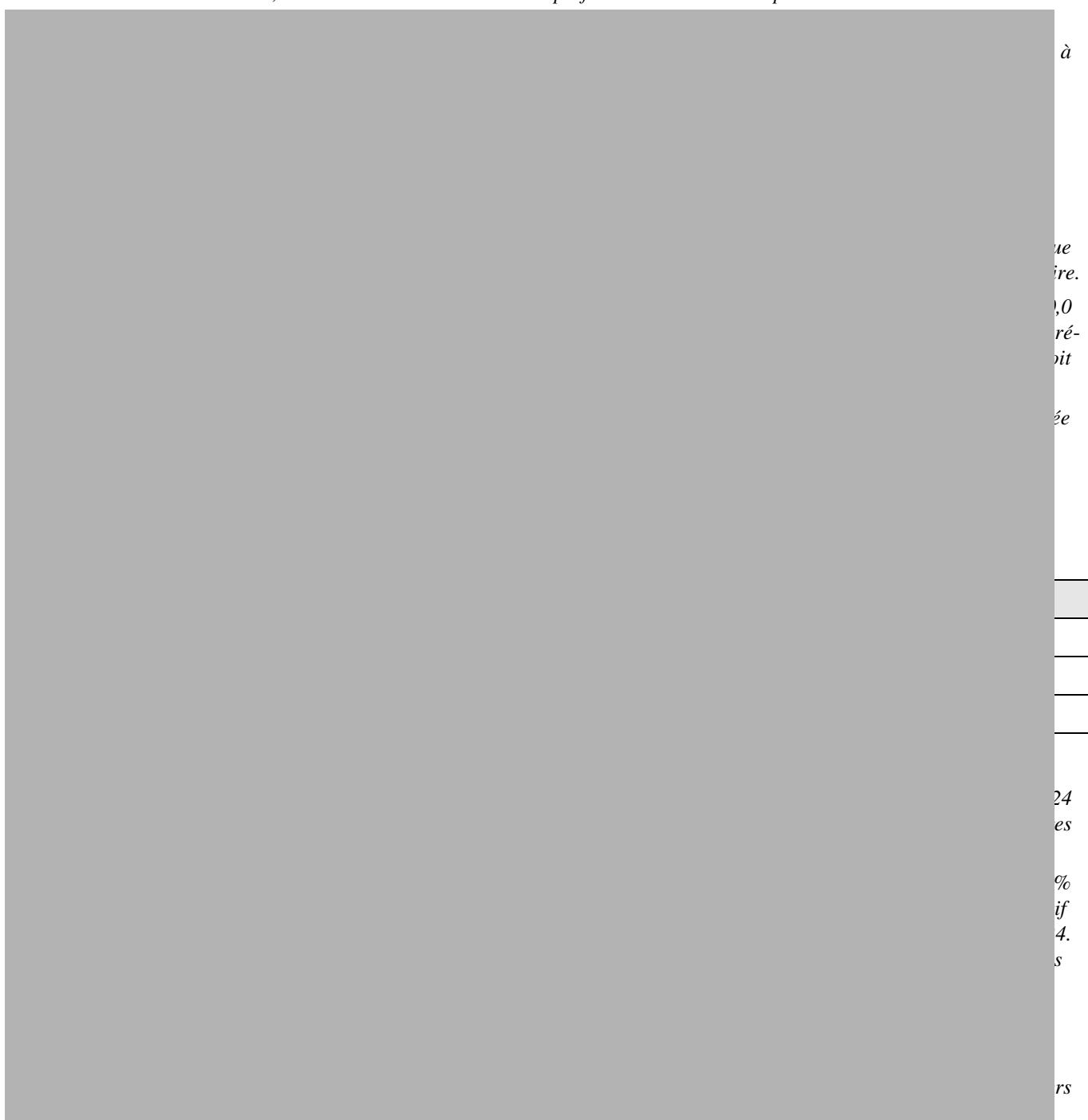
Les impacts sur les matériaux de construction

En ce qui concerne les deux principales activités de l'UNICEM, sur l'ensemble de l'année 2024, les livraisons de béton prêt à l'emploi ont baissé de 10 % par rapport à 2023, une contraction importante mais alignée sur les attentes. Ces évolutions tirent le volume de production vers ses plus bas historiques (graphique 1) : en BPE, il atteindrait 33,3 millions, un cubage jamais atteint depuis 25 ans.

Concernant les granulats, la baisse est de 3,2 % par rapport à 2023, le volume extrait (hors recyclage) ressortirait à 275 millions de tonnes, soit tout simplement le plus bas niveau jamais enregistré depuis 40 ans.

Ces baisses moyennes au niveau national ont été plus importantes dans certaines régions, comme l'indique le graphique 2 ci-dessous.

Pour l'Industrie du Béton, l'activité de l'Industrie de la préfabrication en béton pour l'année 2024²



1.1 B Perspectives 2025

Même si un ralentissement de la baisse a pu être observé fin 2024, les perspectives économiques sont médiocres pour 2025.

En effet, l'activité des matériaux de construction est soumise au rythme long de la construction, la forte baisse des autorisations de construire en 2023 et 2024, même si un léger redressement des permis de construire a pu être constaté fin 2024, se traduira inévitablement par une baisse des mises en chantier, entraînant une baisse des livraisons de matériaux de construction.

Concernant les Travaux Publics, si l'activité est restée acceptable en 2024, de nombreuses incertitudes existent pour 2025, notamment les impacts des restrictions budgétaires décidées tant pour l'État que les Collectivités locales.

Le recul des autorisations se répercute sur les mises en chantier, qui se contracteraient de - 5,6 % en 2025. Ainsi, le nombre de logements commencés crèverait son plancher historique pour retrouver le niveau de 1953.

Quant aux surfaces mises en chantier de non-résidentiel, elles seront en retrait - 6,5 % en 2025 par rapport à l'année précédente.

Pour les travaux publics, les perspectives d'activité pour 2025 restent très incertaines. L'activité en 2025 est estimée à - 0,8 % en valeur.

Compte tenu de ces éléments, concernant les principales activités de la Branche, les prévisions pour 2025 font ressortir:

- Une baisse d'activité de l'ordre de 1 % pour le Béton Prêt à l'Emploi
- Une stabilité de l'activité pour les Granulats, à un niveau très faible

Quant à l'industrie de la préfabrication en béton, l'activité de l'année 2025 sera orientée à la baisse, autour de - 5 %, avec le secteur du bâtiment davantage en retrait.

La conséquence de cette situation est la fragilisation de la chaîne de valeur et l'augmentation des défaillances d'entreprises, impactant l'ensemble du secteur du bâtiment.

2025 sera la troisième année consécutive de baisse d'activité.

Les entreprises de la Branche devront donc adapter les dispositifs de production à ces niveaux très bas historiquement de l'activité, notamment en réduisant les horaires de travail des unités de production.

Compte tenu du cycle long de la Construction, les mesures de relance récemment prises (Prêt à taux zéro, ...) et la baisse des taux d'intérêt, qui devraient, sauf crise économique, entraîner une hausse des permis de construire, ne se traduiront pas dans les livraisons de matériaux de construction avant 2026 ou 2027

Concernant les Tuiles et Briques :

Malgré un manque de logements sur le territoire, les politiques publiques déployées ne permettent pas d'envisager des perspectives positives sur 2025 et 2026, compte tenu du fait que l'essentiel de l'augmentation du budget de l'état sera orienté vers le réarmement lié au contexte géopolitique. L'offre réduite de construction de logements neufs a eu des conséquences graves sur :

- L'activité du secteur avec un recours important au dispositif d'APLD;
- Une baisse du recours aux contrats temporaires et un nombre de recrutements en retrait.

Les actions positives qui peuvent éventuellement laisser présager une légère reprise :

- Le PTZ : prêt à taux zéro pour les primo accédants a été élargi à toutes les zones et à toutes les typologies de logements par la loi de finances 2025.
- Les nouvelles dispositions de Ma prime rénov' également dans la loi de finance 2025.
- La mise en conformité thermique des logements classés en G (DPE)
- Une légère baisse des taux d'intérêts qui permettra un taux d'acceptation supérieur des dossiers d'investissements immobiliers par les établissements bancaires.

Cette reprise, attendue, se fera en pente «douce» car remettre en mouvement le secteur du bâtiment, prendra de 2 à 3 ans compte tenu des emplois indirects supprimés et des compétences perdues (35.000 emplois détruits et 13.000 entreprises en difficultés) il y a, traditionnellement, un effet d'inertie qui dure entre 1 et 2 ans.

1.1 C Besoins en développement des compétences des salariés

Cette situation économique critique rend encore plus difficiles les actions de formation indispensables au maintien et au développement des compétences des salariés.

Comme d'autres branches industrielles, l'âge moyen est relativement élevé (43 ans) et une part importante des salariés de 55/59 ans (15 % des effectifs³

³ Données GIE CERC décembre 2024

), avec des départs en retraite importants dans les prochaines années, d'où des besoins de remplacement et de maintien des compétences, particulièrement aux postes critiques.

La Branche a d'ailleurs accru les recrutements en alternance ces dernières années, dont notamment les CQP préparant aux métiers de la branche.

Notre branche est confrontée à des difficultés de recrutement portant notamment sur les agents et techniciens de maintenance mais aussi les agents de préfabrication, les chefs d'équipe, les pilotes d'installations et les techniciens de bureaux d'étude. Ce secteur craint une perte de compétences sur ces métiers en tension.

Le secteur des Tuiles et Briques a d'ailleurs un Accord «Mesures d'Urgence» en cours, permettant de bénéficier de financements dédiés à la formation, un accord du même type étant en cours de négociation pour le secteur de l'Industrie du Béton.

1.2 **Négociation avec les partenaires sociaux**

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques, en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Au vu de ce diagnostic économique partagé, les partenaires sociaux ont pris la décision, à l'issue de la réunion paritaire du 21 mai 2025, d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée Rebond (APLD-R), afin qu'il puisse être mobilisé par les entreprises des industries de carrières et production de matériaux de construction si besoin.

Les parties, conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité, mais soucieuses de préserver les compétences, ont décidé de mettre en place par le présent accord le dispositif de l'activité partielle de longue durée rebond, sur le modèle de l'accord APLD de 2021

Distinct de l'activité partielle «classique» qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité n'est pas compromise, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur.

Article 2 Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés :

- des entreprises et établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et de matériaux de construction, référencée sous l'IDCC 3249,
- des entreprises et établissements fabriquant des Tuiles et des Briques (2332.Z) et relevant de la convention collective de l'industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982 (IDCC1170).

Deuxièmement et au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises définies au paragraphe précédent, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières en fonction de l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises et établissements, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE-PME.

Article 3 Mise en œuvre du dispositif

Les entreprises ou établissements peuvent bénéficier du dispositif d'APLD-R dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, pour une durée maximum de 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois.

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD-R pour le maintien en emploi des salariés au sein de son entreprise.

L'employeur élabore, après consultation du CSE lorsqu'il existe un document conforme aux stipulations du présent accord, en précisant les engagements spécifiques en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur doit par ailleurs recueillir l'avis du CSE sur le document unilatéral avant l'envoi de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à l'administration avant le 28 février 2026.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'entreprise et les institutions représentatives du personnel des établissements, entreprises ou groupes ayant négocié un accord collectif portant mise en place du dispositif APLD-R sont informées sur la mise en œuvre de l'accord, cette information devant être communiquée à chaque réunion de CSE et au moins tous les trois mois.

Article 4 *Activités et salariés concernés par le dispositif*

Conformément aux articles 2 et 6 du décret d'application du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise si c'est l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement qui est concerné, ainsi que les emplois touchés.

Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif APLD-R : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet...

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours quelle que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'APLD-R, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Si le dispositif de l'APLD-R n'est pas un dispositif qui peut être individualisé, il est cependant possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD-R individuellement et alternativement, selon un système de «roulement», au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc...

Article 5 *Réduction de l'horaire de travail au sein de l'établissement ou de l'entreprise*

Conformément à l'article 4 du décret du 14 avril 2025, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes ...). Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 6 *Indemnisation des salariés bénéficiant de l'APLD - Rebond*

Conformément à l'article 17 du décret du 14 avril 2025, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure lorsque le salarié réalise une action de formation pendant les heures chômées.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Dans ce cas, l'employeur en informera le CSE, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées dans le document

unilatéral.

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'activité partielle de longue durée n'aura pas d'impact pour :

- le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires;
- le montant et les modalités d'attribution de la prime de vacances conventionnelle applicable
- la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

En application des dispositions conventionnelles relevant du secteur des tuiles et briques, il est précisé que les périodes d'APLD-R, tout comme les périodes d'activité partielle, ne donnent pas lieu à abattement pour le calcul de la prime de fin d'année, lorsqu'elle existe.

D'autre part, et en application des dispositions légales et réglementaires, les périodes d'APLD-R sont prises en compte pour le calcul des droits à la retraite au titre des trimestres assimilés ainsi que pour le maintien des garanties collectives de protection sociale.

Article 7 **Contenu du document unilatéral**

En application de l'article 6 du décret précité du 14 avril 2025 le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions du présent accord. Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- Un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif justifiant une baisse d'activité durable sans être de nature à compromettre sa pérennité ; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe.
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle rebond
- Le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement ...)
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle;
- Les modalités d'information des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, étant précisé que cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 8 **Homologation du document unilatéral**

Conformément à l'article 8 du décret du 14 avril 2025 la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative⁴

⁴ À l'attention du préfet du département où est implanté l'établissement concerné.

par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée du document unilatéral et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée, dans un délai de 21 jours, elle est notifiée également dans les mêmes délais au CSE étant précisé que la décision de l'administration doit être motivée.

En cas d'acceptation tacite du document unilatéral soumis pour homologation, c'est-à-dire en l'absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours, l'employeur doit transmettre au CSE une copie de sa demande d'homologation et de l'accusé de réception de cette demande pour mettre en œuvre le dispositif.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 13 du décret du 14 avril 2025.

Ce bilan porte sur le respect des engagements, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir

apporté les modifications nécessaires.

Article 9

Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le dispositif APLD-R vise à assurer le maintien dans l'emploi des salariés des établissements, entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est toutefois pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral pris en application du présent accord doit déterminer les engagements en matière d'emploi, étant précisé que ces engagements s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le CSE, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail pour les salariés inclus dans le périmètre de l'engagement de l'accord d'entreprise ou du document unilatéral.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'APLD-R tel que défini par l'entreprise.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'APLD-R pendant la durée effective de l'APLD-R.

En cas de non-respect des engagements figurant dans le document unilatéral, l'Administration peut demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Article 10

Engagement de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et invitent les entreprises à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi de leurs salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'APLD-R sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, le document unilatéral doit préciser que la rémunération sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'APLD-R et de l'activité partielle de droit commun :

- Le dispositif Pro-A qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;

- Le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de coconstruire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;

- Le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégiées et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés ;

- La convention conclue entre l'OPCO 2i et le ministère du travail s'agissant du Plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;

- Le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires à la relance et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME pourront s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de com-

pétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 11 **Engagements complémentaires**

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'APLD - R n'aura pas d'impact pour :

- *Le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.*
- *La répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.*

Par ailleurs et en application des dispositions de l'article 3 du décret du 14 avril 2025, les modalités de calcul des dividendes envisagés par les instances dirigeantes (conseil d'administration, conseil de surveillance...) des entreprises concernées devront s'appuyer sur le principe d'un effort proportionné à celui demandé aux salariés pendant la durée d'application du dispositif, étant précisé qu'à la date de consultation du CSE lorsqu'il existe, les partenaires sociaux recommandent que celui-ci en soit informé.

Article 12 **Modalités d'information des salariés et des membres du CSE**

En l'absence de CSE, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral. L'employeur doit également informer les salariés, par écrit ; dans ce cas, il devra respecter un délai d'au moins dix jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'APLD-R.

Le CSE de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé, à l'occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de six mois prévus à l'article 12 du décret du 14 avril 2025, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 13 **Date d'application et Durée**

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 29 février 2028, étant précisé que son entrée en vigueur est subordonnée à la parution de son arrêté d'extension

Il fait l'objet des formalités de dépôt visées à l'article D. 2231-2 Code du travail.

Article 14 **Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

Article 15 **Révision**

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Article 16 **Dépôt**

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du minis-

tère 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 A.R., de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires

Accord du 14 avril 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 6 déc., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion de la CPPNI du 12 janvier 2023, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion sur les solutions permettant d'actualiser le dispositif conventionnel relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme. En effet, les règles de participation aux réunions paritaires ont été définies par un accord du 4 juin 2015 et un accord du 5 décembre 2017.

Ces dispositions, qui ont pour objectif de faire intégralement partie de la convention collective de l'industrie des Tuiles et des Briques, s'appliquent à l'ensemble des réunions paritaires et des groupes techniques. Elles n'ont pas vocation à se substituer aux accords de fonctionnement susvisés. Elles viennent compléter ces derniers de manière additionnelle. L'ensemble des règles de fonctionnement des commissions paritaires reste régie par ces accords. Le présent accord définit seulement les modalités de fonctionnement dématérialisées des réunions paritaires.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que la tenue de réunions en présentiel constitue la règle générale, mais soulignent toutefois que la tenue de réunions partiellement ou en totalité en distanciel peut permettre d'une part le maintien des commissions et la participation de tous, dans certaines circonstances d'une part, et d'autre part de favoriser le dialogue social en laissant la possibilité d'être présents à distance :

- en cas de restrictions réglementaires à la tenue de réunions en présentiel ou de restrictions des déplacements, comme nous avons pu le constater dans le cadre de la crise sanitaire récente ;
- si la majorité des membres des organisations syndicales et la majorité en audience représentative des commissions paritaires décident de tenir une réunion exceptionnelle en distanciel ;
- si un représentant devant participer aux réunions ne peut y assister en présentiel compte tenu de ses contraintes personnelles, la réunion pourra se dérouler de manière mixte.

En effet, malgré les restrictions de déplacements et de réunions en lien avec la crise sanitaire nationale «Covid 19», les accords et avenants conclus entre 2019 et 2021 ont permis la tenue des réunions paritaires, et de ne pas interrompre, pendant une longue période, le dialogue social de notre Branche.

Même si les réunions en présentiel doivent rester la règle générale, il a été matériellement possible de tenir des réunions paritaires à distance, grâce notamment au développement des outils informatiques et des logiciels mis à disposition. Dans ce cadre, le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, précise le déroulement des réunions paritaires lorsque les membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale décident de suivre à distance et de façon dématérialisée lesdites réunions.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions conventionnelles du présent accord sont applicables de plein droit, aux réunions paritaires, organisées dans le cadre de la CPPNI, de la CPNEFP et aux réunions du groupe technique paritaire, placé sous l'égide de la CPNEFP.

Sur le cas spécifique des jurys CQP, il est rappelé que la présence physique du jury et des candidats est la règle. Ainsi, le recours au distanciel ne pourrait s'envisager qu'en cas de restrictions réglementaires.

Article 2 **Participation aux réunions paritaires en distanciel**

Les personnes appelées à siéger au sein d'une réunion paritaire dans les conditions fixées au présent accord peuvent, si elles le souhaitent, décider d'y participer de façon dématérialisée.

Dans le cas où une ou plusieurs personnes participeraient à une réunion paritaire en distanciel, la FFTB différenciera dans la feuille de présence envoyée à l'employeur, les participants en présentiel et ceux en distanciel.

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire de manière dématérialisée ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise mettra en œuvre avec l'intéressé les solutions permettant sa participation aux réunions en visio-conférence, dans la mesure du possible.

L'employeur devra répondre par tout moyen à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures. Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, ou à défaut de l'employeur, un local à proximité, le cas échéant un local syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché.

Article 3

Maintien de salaire et remboursement des frais de participation pour les représentants syndicaux participant aux réunions en visio-conférence

Article 3-1 **Maintien de salaire**

Les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui auraient été effectuées si la personne avait travaillé, seront payées comme telle par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles resteront sans incidence sur les primes acquises habituellement par le salarié.

Dans la limite énoncée ci-dessus, ces heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail.

La participation à une réunion paritaire prévue à l'agenda social, en visio-conférence sera décomptée comme une journée de travail, temps de déplacement compris.

La participation à une réunion paritaire exceptionnelle en visio-conférence, de la CPNEFP, en délai contraint et lorsqu'une délibération paritaire doit être prise, sera décomptée en demi-journée, selon le principe que chaque demi-journée commencée et décomptée.

Si le salarié doit se rendre dans un local de connexion, le temps cumulé de trajet aller/retour vers ce local de connexion et le temps de réunion, seront décomptés et rémunérés dans la limite d'une journée de salaire, à charge pour ce salarié d'en apporter la justification à son employeur.

Article 3-2 **Remboursement des frais de participation**

Les frais éventuels de déplacement (frais kilométriques et dépenses annexes liées) seront remboursés selon les règles définies à l'article 7.8.1 de l'accord du 5 décembre 2017 portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 4 **Durée et suivi de l'accord**

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 **Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

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

période correspondant à un cycle électoral, et sera ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7
Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du Ministre chargé du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8
Notification et demande d'extension de l'accord

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au Ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.