

Carrières et matériaux (industries)

Ingénieurs, Cadres et Assimilés

BROCHURE JO 3081

IDCC 211

Convention collective nationale du 6 décembre 1956

[Étendue par arrêté du 13 décembre 1960, JO 21 décembre 1960]

(Voir nouvelle Convention Collective Nationale «Carrières et matériaux de construction (industries)» du 6 juillet 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Union nationale interprofessionnelle des matériaux de construction et produits de carrières (par abréviation Uni-Cem), agissant au nom de l'ensemble de ses branches professionnelles rattachées ;

Syndicat national des industries du tuyau d'assainissement, des produits de voirie et autres produits en béton (S.N.I.T.A.) (adhésion par lettre du 18 février 1980) ;

Syndicat national du béton prêt à l'emploi (adhésion par lettre du 14 décembre 1983) ;

Fédération de l'industrie du béton (adhésion par lettre du 11 septembre 1992, prenant effet à compter du 1er janvier 1992) ;

Actuelle(s) :

Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM), agissant tant pour son compte qu'au nom et pour le compte de la fédération de l'industrie du béton, du syndicat national des producteurs de silice pour l'industrie et du syndicat des fabricants d'isolants en laines minérales manufacturées.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.T.C. (fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres) ;

C.G.C. (fédération nationale des cadres du bâtiment, des travaux publics, carrières et matériaux) ;

C.G.T. - F.O. (fédération nationale des travailleurs du bâtiment, du bois et des matériaux de construction) ;

Fédération nationale des ingénieurs et cadres C.G.T. - F.O. ;

Syndicat national des cadres, architectes et ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, des matériaux de construction et du bois C.G.T. - F.O. ;

Fédération nationale indépendante du bâtiment, des travaux publics, du bois et connexes C.F.T.

Fédération du bâtiment, des travaux publics, de l'ameublement, du bois et des industries connexes C.F.T.C.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre PREMIER

Objet — Champ d'application — Classification — Droit syndical

Article 1 Objet — Champ d'application

(Remplacé par avenant n° 26 du 20 avril 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984 et modifié par accord du 9 mai 1996 non étendu et applicable à la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension)

La présente convention est conclue en application du Code du Travail.

Elle s'applique, ainsi que ses annexes, à l'ensemble du territoire métropolitain y compris la Corse (à l'ensemble du territoire national français à l'exception des départements d'outre-mer).

Elle règle les conditions spéciales de travail des cadres occupés dans les entreprises relevant du champ d'application des Conventions des 22 avril et 12 juillet 1955 applicables aux Industries de Carrières et Matériaux (se reporter à l'article 1 des Conventions Collectives Nationales des Ouvriers et des ETAM).

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente Convention, les agents dont le niveau résulte soit d'une formation générale, technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par l'un des diplômes reconnus par la loi (niveaux I et II de l'Éducation Nationale, circulaire du 11 juillet 1967), soit d'une expérience personnelle équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent

effectivement en oeuvre :

- les connaissances qu'ils ont acquises,
- les qualités de compétence et de comportement professionnel requises.

Leur activité s'exerce, par délégation de l'employeur, avec une liberté d'action les amenant à prendre toutes initiatives utiles au bon exercice de la fonction qui leur a été confiée.

Hormis le cas de certains cadres débutants, l'ensemble des exigences de ces postes est plus important que celui correspondant au niveau des postes supérieurs de la catégorie.

Sont hors du domaine de la présente Convention :

- les voyageurs, représentants et placiers visés au Livre VII, Titre V du Code du Travail,
- les stagiaires en cours ou en fin d'études non titulaires d'un contrat de travail,
- les titulaires de diplômes ou possesseurs de formations qui, aux termes de leur contrat, occupent des postes ne correspondant pas au niveau des connaissances qu'ils ont acquises ou à des connaissances équivalentes,
- les agents de maîtrise et autres collaborateurs qui, bien que bénéficiant de la Convention Collective Nationale de Retraite des Cadres du 14 mars 1947, ne remplissent pas les conditions définies ci-dessus.

Article 2 **Classification**

(*Article supprimé et remplacé par Accord, 10 juill. 2008, étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010*)

(*Modifié par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984*)

Paragraphe 1

Les cadres visés par la présente Convention sont classés dans chaque entreprise dans l'une des catégories et l'un des niveaux définis ci-après, en fonction de l'importance réelle du poste jugée d'après les critères suivants :

- connaissances théoriques et pratiques,
- savoir-faire,
- importance de la responsabilité hiérarchique,
- importance de la partie des actifs de l'entreprise et de ses budgets, sur lesquels le cadre a une action,
- difficulté et complexité des problèmes à résoudre,
- adaptation et créativité,
- autonomie de décision et d'action,
- importance des relations et contacts professionnels à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Les positions-types définies ci-après constituent des repères indépendants les uns des autres. Elles peuvent se retrouver en totalité ou en partie seulement ou même ne pas exister du tout dans une entreprise déterminée, le chef d'entreprise constituant, dans ce dernier cas, le seul encadrement de l'ensemble de son personnel.

Paragraphe 2

Les catégories et échelons sont les suivants :

Catégorie I

Cette catégorie comprend les cadres titulaires d'un des diplômes de niveau I ou II de l'Éducation Nationale, dont l'expérience professionnelle n'excède pas 5 ans, et engagés pour occuper effectivement une fonction de cadre.

Les coefficients hiérarchiques, fonction de l'expérience des cadres dans leur profession, sont les suivants :

pendant la première année	300
après 1 an d'expérience	320
après 2 ans d'expérience	340
après 3 ans d'expérience	360
après 4 ans d'expérience	380

Catégorie II

Cette catégorie comprend les agents autodidactes promus à une fonction de cadre et les cadres diplômés chargés d'un secteur d'activité au niveau de sa gestion courante sans assumer la responsabilité des orientations à long terme de ce secteur.

Elle est subdivisée en trois échelons :

II a au coefficient	400
II b au coefficient	430
II c au coefficient	470

Catégorie III

Cette catégorie comprend les cadres assumant la responsabilité complète d'un secteur d'activité et qui, de ce fait, ont à maîtriser l'ensemble des contraintes concernant ce secteur et à concevoir et réaliser l'adaptation permanente de ces contraintes aux stratégies de l'entreprise, qu'ils contribuent à définir.

Elle est subdivisée en trois échelons :

III a au coefficient	500
III b au coefficient	530
III c au coefficient	560

Catégorie IV

Sont classés dans cette catégorie les cadres participant efficacement à la définition et à la mise en oeuvre des stratégies globales de l'entreprise.

Article 3 Droit syndical, liberté d'opinion et droits des salariés

(Modifié par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

a

Les parties contractantes s'engagent :

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

Elles s'engagent en outre à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions ou origines des autres salariés ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

Elles veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront à en assurer le respect intégral ;

b

Chaque fois que des cadres des entreprises soumises à la présente Convention seront appelés à participer à une Commission paritaire décidée par les organisations signataires ou par celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de cadres intéressés ayant organisé la réunion, de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, indemnisation, etc.) il conviendra de faciliter cette participation ;

c

Au cas où des cadres desdites entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, ou pour assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation, dans les deux cas, et dans un délai suffisant, d'une convocation écrite, des autorisations d'absence seront accordées à ces cadres pour assister auxdites réunions, sans que ces absences puissent réduire la durée des congés des intéressés.

Les parties s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Titre II

Formation, exécution et rupture du contrat individuel de travail

Chapitre PREMIER

Formation du contrat

Article 4

Dispositions générales

(Modifié par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

Les employeurs sont tenus de notifier à l'Agence Nationale pour l'Emploi ou à défaut, au Maire de leur commune, les places vacantes dans leur entreprise. Cette obligation existe également à l'égard de l'APEC.

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

Les places vacantes seront, par priorité, attribuées à des cadres de l'entreprise d'un échelon inférieur, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises.

Article 5

Engagement

Mod. par Avenant n° 26, 20 avr. 1984, étendu par arr. 13 juill. 1984, JO 22 juill.

Accord 16 sept. 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr., applicable à compter de la date de parution au JO de son arr. d'extension.

Sauf accord contraire entre l'employeur et le cadre, tout engagement définitif sera précédé d'une période d'essai.

a

Lettre d'engagement

Tout engagement d'un cadre doit être constaté par écrit.

A cette fin l'employeur remet au cadre, avant son entrée en fonction, une lettre d'engagement que le cadre contre-signera et où figurent les mentions suivantes :

- fonction et rattachement hiérarchique,
- catégorie professionnelle et coefficient,
- valeur du point mensuel professionnel,
- rémunération annuelle brute avec décomposition en rémunération mensuelle et autres éléments de périodicité différente,
- horaire en vigueur,
- lieu de travail et établissement de rattachement,
- date d'entrée en fonction et période d'essai,
- référence à la Convention Collective et, le cas échéant, aux accords d'entreprise.

La lettre d'engagement doit mentionner également, lorsqu'elles existent, des conditions particulières, notamment :

- avantages accessoires de caractère permanent,
- possibilité de changement de lieu de travail,
- clause de non-concurrence et indemnité correspondante (modalités de son calcul et de son versement).

Tout engagement a lieu sous réserve de l'aptitude médicale du cadre, laquelle est constatée lors de la visite médicale d'embauche prévue par la réglementation.

b

(Accord 16 sept. 2009, étendu)

Période d'essai

La période d'essai et son renouvellement éventuel sont expressément stipulés dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée d'un mois, deux mois ou trois mois au maximum.

La renouvellement doit être signifié au salarié par écrit au moins 48 heures avant le terme de la période initiale, soit par lettre remise en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties en respectant un délai de prévenance.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

Article 5 bis

Modifications aux clauses d'engagement changements de résidence en France métropolitaine

(Ajouté par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

1

Toute modification substantielle d'un élément du contrat individuel doit se faire par écrit.

Le cadre concerné doit être convoqué au préalable à un entretien au cours duquel toutes les informations possibles concernant les modifications envisagées doivent lui être données. Cet entretien lui est confirmé par écrit. Il peut se faire assister à l'entretien par un délégué du personnel ou tout autre membre salarié de l'entreprise.

Avant de donner sa réponse sur les modifications le cadre dispose d'un délai de 15 jours si les modifications envisagées ne portent pas sur le lieu de travail, et un mois dans le cas contraire.

Le refus par le cadre de modification de son contrat de travail ne constitue pas par lui-même, sauf cas de suppression de poste ou de stipulation contraire contenue dans le contrat de travail, un motif valable de licenciement et si l'employeur met fin au contrat, il est redevable du préavis et de l'indemnité de licenciement.

2

Lorsque l'employeur propose un changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence en France Métropolitaine, le cadre a droit, avant de donner sa réponse à la proposition, à un déplacement avec son conjoint aux frais de l'entreprise, sur le nouveau lieu de travail.

Les frais de déménagement après présentation du devis et les frais de voyage pour le cadre et sa famille sont remboursés par l'entreprise sur justificatifs.

Les frais d'emménagement sont remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite soit de deux fois le plafond mensuel de la Sécurité Sociale soit du douzième du salaire annuel à la date de l'emménagement, la solution la plus favorable au cadre dans chaque cas individuel étant retenue. Le délai de présentation des justificatifs est fixé à un an à dater de l'emménagement.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France Métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de cinq ans a droit, sauf faute grave, au remboursement des frais de voyage et de déménagement, pour lui et sa famille (conjoint et enfants vivant au foyer), jusqu'au lieu de sa nouvelle résidence en France Métropolitaine.

Dans les mêmes conditions en cas de décès du cadre au cours de cette période de cinq ans, les frais de voyage, de déménagement de la famille et de transport du corps seront à la charge de l'employeur.

3

La modification du contrat de travail ne s'analyse en un déclassement que si elle entraîne réduction de la rémunération, à moins que le maintien de celle-ci ne s'accompagne de la diminution du coefficient de hiérarchie. Le déclassement doit rester une mesure exceptionnelle et n'intervenir qu'après étude de toutes autres mesures notamment de formation.

Le cadre à qui il est proposé un déclassement dispose, par dérogation au 3^e alinéa du 1^o ci-dessus, d'un délai maximum de réflexion de six semaines pour faire connaître son acceptation ou son refus.

En cas d'acceptation, les quatre premiers mois d'activité du cadre dans son nouveau poste constituent une période d'adaptation pendant laquelle il peut revenir sur sa décision d'accepter le déclassement.

Lorsque le déclassement comporte réduction de la rémunération, le cadre a droit à une indemnité calculée selon le barème de l'indemnité de licenciement, et assise sur la différence de sa rémunération ancienne et sa rémunération

nouvelle. L'indemnité de déclassement est versée en une seule fois lors de l'acceptation définitive du déclassement par le cadre, c'est-à-dire au plus tard à l'expiration du quatrième mois d'activité visé à l'alinéa précédent.

Dans le cas où le changement de situation entraînerait la perte du statut de cadre, l'indemnité de licenciement serait réglée intégralement.

Les indemnités définies ci-dessus sont majorées de 20% lorsque le total des années d'âge et d'ancienneté du cadre atteint ou excède 65.

Le cadre conserve en tout état de cause son ancienneté, et les avantages liés à celle-ci découlant le cas échéant de son nouveau statut. Toutefois, lors du départ ultérieur du cadre, et si celui-ci résulte d'un licenciement, son indemnité de licenciement lui sera versée sous déduction de l'indemnité déjà perçue au titre des deux alinéas précédents relatifs au changement de statut.

Si le départ ultérieur du cadre résulte d'une retraite, l'indemnité correspondante sera versée sans qu'il soit procédé à la déduction indiquée à l'alinéa précédent.

Les dispositions ci-dessus ne font pas échec à l'application de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, notamment en ce qui concerne les mutations pour motif économique comportant réduction de la rémunération.

Article 5 ter **Cadres envoyés en pays étranger**

(Ajouté par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

Tout cadre que son employeur se propose d'envoyer à l'étranger pour y exercer son activité professionnelle et y résider, doit être informé aussi complètement que possible, avant son départ, des conditions de vie et de travail qu'il est appelé à rencontrer.

L'employeur devra faire connaître au cadre les dispositions qu'il envisage en vue de compenser les sujétions particulières découlant du séjour à l'étranger pour lui et, le cas échéant, pour sa famille.

Les frais de transport aller et retour du cadre et, éventuellement, de déménagement et, s'il y a lieu de sa famille, seront à la charge de l'employeur.

Dans l'étude de l'avenant au contrat de travail réglant les modalités du déplacement doivent obligatoirement être examinées les stipulations relatives aux postes suivants :

- qualification de l'intéressé,
- nature et lieu d'exercice de la fonction,
- durée prévue du déplacement et conditions de réinsertion,
- période d'adaptation et sa durée,
- durée du travail,
- montant, modalités et lieu de paiement de la rémunération,
- modalités du contrôle médical à la charge de l'employeur avant le départ, pendant le séjour, et au retour,
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement (notamment sanitaire),
- frais de voyage, de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes,
- couverture des risques vieillesse (Sécurité Sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires), invalidité, décès, accidents du travail, maladies et accidents,
- congés et jours de repos (durée, fréquence),
- la durée du séjour à l'extérieur sans interruption, ne doit pas, en principe, dépasser 18 mois,
- modalités du retour en France,
- allocations familiales s'il y a lieu,
- logement et son équipement,
- avantages en nature,
- conditions de rapatriement anticipé, pour motifs graves, du cadre et de sa famille,
- incidences de l'évolution des conditions économiques et fiscales au lieu d'emploi,
- conditions de déplacement au lieu d'emploi,
- fixation de la juridiction compétente en cas de litige.

Pendant la durée du séjour, l'entreprise, en liaison avec les autorités consulaires, assurera aide et protection au cadre et à sa famille l'accompagnant éventuellement :

- en cas d'accident de santé majeur,

-
- en cas de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et le cadre,
 - en cas de troubles survenant dans le pays d'accueil, susceptibles de menacer la sécurité du cadre.
- Dans le cas d'un déplacement à l'étranger entraînant la rupture du contrat de travail avec l'employeur d'origine mais sans que tout lien soit aboli avec celui-ci, les dispositions suivantes s'appliqueront :
- l'employeur prendra, en liaison avec l'entreprise d'accueil, toutes mesures pour définir le nouveau statut et, notamment, préciser les garanties sociales du cadre pendant la durée de son absence (retraite, prévoyance...);
 - le temps passé par le cadre au service de l'entreprise d'accueil comptera dans son ancienneté, au regard de son employeur d'origine.

Le texte intégral du présent article 5 ter sera obligatoirement joint à l'avenant au contrat.

Chapitre II Exécution du contrat

Article 6 Absences

Paragraphe 1

Pour accidents du travail ou maladies professionnelles

Les absences justifiées par l'incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la Sécurité Sociale surveillée à l'occasion du contrat de travail liant le cadre à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie considérée, ne constituent pas une rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci. A sa guérison, ledit cadre reprendra son ancien emploi ou sera affecté à un emploi similaire, ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail. Les périodes de suspension du contrat de travail pour ce motif compteront au regard de l'ancienneté, comme temps de présence effectif.

Paragraphe 2

Pour maladie

Dans le cas de maladie, l'employeur ne rompra le contrat de travail que si les nécessités de service l'exigent.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du cadre absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par pli recommandé. Cette notification ne pourra cependant prendre effet que lorsque le cadre aura épousé ses droits aux indemnités d'arrêt prévues au 3 ci-après.

Lors de ce licenciement, le cadre percevra :

- l'indemnité de préavis ;
- le cas échéant, l'indemnité de licenciement prévue au 1 de l'article 14 ci-après.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage sur demande écrite de sa part, s'il avait au moment de son arrêt de travail au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Paragraphe 3

Indemnités d'arrêt de travail pour cause d'accidents ou maladies

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à charge par le cadre d'adresser le plus tôt possible à l'employeur, et au plus tard dans les 48 heures de l'arrêt de travail, sauf en cas de force majeure, un avis motivé d'arrêt de travail, les appointements mensuels seront maintenus à plein tarif pendant les trois premiers mois.

Cette durée sera augmentée d'un mois par cinq années de présence avec maximum de six mois.

Les appointements versés seront ceux que le cadre aurait perçus s'il avait travaillé.

Des appointements ainsi prévus, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations en espèces auxquelles le cadre a droit, soit au titre de la Sécurité Sociale, soit à celui du régime de retraite ou de prévoyance des cadres, soit au titre de tous autres régimes de prévoyance.

La durée d'indemnisation s'entend par maladie et non pas par année civile.

Il en résulte que si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvrira pas un nou-

veau droit aux indemnités d'arrêt.

Les femmes cadres ayant au moins dix mois d'ancienneté dans l'entreprise recevront pendant la durée légale du repos de maternité la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Sans préjudice des dispositions régissant le congé postnatal et le congé parental d'éducation (articles L. 122-28 et L. 122-28-1 du Code du Travail), les femmes allaitant leurs enfants pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement.

Si, à l'expiration de ce congé d'allaitement, l'employeur n'est pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire dans son emploi, il devra lui payer l'indemnité de préavis, et, le cas échéant, l'indemnité de congédement. En outre, il devra lui réservé une priorité de réembauchage pendant un an.

Article 7 **Remplacements provisoires**

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de trois mois, sauf en cas de maladie, d'accident ou d'absence temporaire du titulaire du poste.

Pendant les deux premiers mois du remplacement provisoire, le cadre continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de deux mois, continue ou discontinue, dans un cycle de douze mois, il en sera tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée, n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

Article 8 **Service national et périodes de réserve**

Paragraphe 1

Service national

Conformément aux dispositions du Code du Travail, lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le cadre qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux, doit en avertir son ancien employeur, par pli recommandé avec accusé de réception.

Le cadre qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le cadre a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le cadre réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'engagement valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout cadre qui n'aura pu être réembauché à l'expiration de la durée légale de son service national dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Paragraphe 2

Périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve

Les périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise un cadre qui a dû abandonner son emploi pour satisfaire à ses obligations militaires.

Pendant ces périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve, une indemnité équivalente aux appointements est due sous déduction de la solde perçue par l'intéressé, cette indemnité pouvant être prélevée sur les œuvres sociales de l'entreprise.

Article 9 **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

(Modifié par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

Les parties contractantes s'emploieront à ce que soient observées les dispositions légales concernant l'hygiène et la sécurité.

Elles veilleront également à ce que soient observées les prescriptions légales concernant les services médicaux du travail et l'affiliation à un centre médical interentreprises lorsque l'établissement ne peut avoir son service propre.

Dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué et il fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 10 **Représentation des cadres et oeuvres sociales**

a **Délégués du personnel, comité d'entreprise**

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

Chaque fois qu'il sera possible, il sera constitué un collège spécial aux cadres.

En outre, il est toujours loisible à un cadre de présenter personnellement à son employeur toute demande le concernant.

b **Oeuvres sociales**

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

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

Article 11 **Changements de résidence**

(*Annulé par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984*)

Article 12 **Déplacements occasionnels**

Les déplacements par chemin de fer seront assurés en classe supérieure le jour, en classe supérieure ou couchettes de classe inférieure la nuit.

Les déplacements effectués par avion, en accord avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance spéciale souscrite par l'employeur pour un montant égal à quatre fois le traitement annuel du cadre intéressé au moment de son déplacement.

Chapitre III **Rupture du contrat**

Article 13 **Préavis ou délai-congé**

(*Modifié par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984*)

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai congé réciproque, sauf les cas de faute grave ou de force majeure, sera de trois mois à moins d'accord contraire pour une durée supérieure, intervenu au moment de l'engagement définitif de l'intéressé.

Toutefois, ce délai est réduit à deux mois pour les cadres ayant une ancienneté inférieure à un an dans l'entreprise.

Le délai congé commence à courir le lendemain de la notification de la rupture, qui doit être faite par écrit.

En cas de licenciement, cette notification aura lieu par pli recommandé avec accusé de réception. Lorsque la procédure préalable au licenciement individuel prévue par le Code du Travail n'est pas applicable, la notification sera obligatoirement précédée d'un entretien avec l'intéressé. Pour cet entretien, le cadre pourra se faire assister par un délégué du personnel ou tout autre salarié de l'entreprise.

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, en cas de licenciement, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours au moins à l'avance, quitter l'établissement à tout moment avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Dans tous les cas les parties pourront convenir, en cours de préavis, d'une réduction de la durée de celui-ci.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter pour recherche d'un emploi pendant cinquante heures par mois (ou douze heures par semaine), ces absences n'entraînant pas de réduction d'appointements. Ces heures sont réparties dans la période de préavis d'un

commun accord entre les parties ou, à défaut, alternativement un jour au gré du cadre et un jour au gré de l'employeur. Elles sont au moins groupées par demi-journées, mais peuvent l'être différemment, et même entièrement, si les parties en conviennent.

La résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit ne saurait interdire au cadre, même pour un temps limité, un engagement dans une entreprise similaire sauf stipulation expresse contraire contenue dans le contrat individuel de travail. L'interdiction devra être limitée dans le temps et dans l'espace et être assortie d'une indemnité compensatrice dont les modalités sont fixées par la lettre d'engagement, en application des articles 5 a ou 5 bis.

L'employeur peut abroger la clause de non-concurrence à tout moment en cours de contrat, et au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement. Toutefois, l'employeur qui renoncerait à la clause de non-concurrence à la suite de la démission du cadre serait néanmoins tenu de verser l'indemnité visée à l'alinéa précédent.

Article 14 **Indemnités de licenciement ou de départ en retraite**

Paragraphe 1

Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

Sauf pour faute grave de sa part, il est alloué au cadre congédié avant 65 ans, ou avant l'âge prévu par un régime particulier résultant d'un accord de branche ou d'entreprise, une indemnité distincte du préavis tenant compte du temps de présence dans l'entreprise, et de l'âge du cadre à la date de la notification du licenciement.

L'indemnité de licenciement est fixée de la façon suivante :

- a) pour moins d'un an de présence dans l'entreprise : néant ;
- b) pour un temps de présence dans l'entreprise au moins égal à un an et inférieur à cinq ans : 1 mois ;
- c) pour un temps de présence dans l'entreprise égal ou supérieur à cinq ans, il est fait application des formules ci-dessous, avec un plafond de 18 mois :

— cadre âgé de moins de 40 ans :	1,5 mois + (A - 5 ans) 0,44 mois,
— cadre âgé de 40 ans au moins et n'ayant pas atteint 50 ans :	1,5 mois + (A - 5 ans) 0,55 mois,
— cadre âgé de 50 ans au moins et n'ayant pas atteint 60 ans :	1,5 mois + (A - 5 ans) 0,66 mois,
— cadre âgé de 60 ans et plus :	1,5 mois + (A - 5 ans) 0,55 mois.

Dans les formules ci-dessus, A représente le temps de présence du cadre dans l'entreprise, exprimé en années.

Les fractions d'année seront prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne de la rémunération totale gagnée par le cadre au cours des douze mois qui précèdent son départ, telle qu'elle est ou sera déclarée à l'administration fiscale.

Pour le cadre qui aurait fait l'objet de licenciements et de réengagements successifs dans la même entreprise, la durée des services à prendre en considération pour la détermination du montant de l'indemnité éventuelle à verser à chacun des licenciements successifs, sera calculée en tenant compte de la durée totale des périodes de travail discontinues. Dans cette hypothèse, le montant de l'indemnité à verser sera égal à la différence entre ce montant et les indemnités déjà versées.

Paragraphe 2

Départ en retraite

(Paragraphe annulé par accord du 15 novembre 2004, étendu par arrêté du 15 février 2005, JO 24 février 2005 : voir cet accord reproduit dans Carrières et matériaux : accords nationaux)

Paragraphe 3

Dispositions communes

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

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

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

Titre III

Appointements et clauses accessoires

Article 15

Appointements

(Article supprimé et remplacé par Accord, 10 juill. 2008, non étendu)(Voir également l'avenant n°34 du 13 mai 2002 non étendu relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres)

Les appointements minima des cadres sont le produit des trois éléments suivants :

- valeur du point ;
- coefficient de hiérarchie ;
- coefficient de durée du travail.

Paragraphe 1

Valeur du point(Voir également l'avenant n°34 du 13 mai 2002 non étendu relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres)

La valeur du point est fixée, pour un horaire de 39 heures par semaine, à :

— 35,95 F à compter du 1^{er} décembre 1999 (avenant n° 33 du 29 novembre 1999 étendu par arrêté du 20 janvier 2000, JO 29 janvier 2000).

Le salaire minimum professionnel mensuel correspondant est égal à cette valeur multipliée par 100⁽¹⁾.

(1) Articles 2 de l'avenant n° 32 du 3 octobre 1997 et de l'avenant n° 33 du 29 novembre 1999 :

Il est rappelé que la valeur du point fixée au présent accord sert exclusivement à déterminer les salaires minimaux de qualification, la seule obligation des entreprises étant de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs à ceux-ci.

Paragraphe 2

Coefficients minimaux de hiérarchie

(Modifié par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

La hiérarchie professionnelle exprimée en coefficients à base 100, figure à l'article 2 de la présente convention.

Paragraphe 3

Coefficient de durée du travail

(Modifié par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

Pour un horaire moyen mensuel différent de celui correspondant à la durée légale hebdomadaire, il faut appliquer un coefficient correctif, variable suivant l'horaire, qui tient compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Ce coefficient est égal au quotient du nombre mensuel d'heures effectivement travaillées par l'horaire moyen mensuel correspondant à la durée légale hebdomadaire.

A titre indicatif, le tableau des coefficients de durée du travail ainsi déterminés pour un horaire hebdomadaire variant de 39 à 48 heures, est le suivant :

Horaire	Coefficient
39	1
40	1,032
41	1,064
42	1,096
43	1,128
44	1,160
45	1,192
46	1,224
47	1,256
48	1,294

Toutefois, la rémunération des cadres comprend les dépassements individuels d'horaire dans la mesure où ils ne sont

pas imposés et n'ont pas un caractère systématique. En principe, le traitement est calculé sur la durée générale de travail dans l'établissement.

Paragraphe 4

Calcul de l'appointement mensuel

Ces trois éléments étant ainsi déterminés, l'appointement brut minimum se calcule en les multipliant les uns par les autres.

Les minima ainsi obtenus représentent le 1/12 des appointements annuels.

Dans ces minima sont comprises toutes les majorations qui auraient été accordées antérieurement à la date de la convention, les avantages en nature, les primes et autres avantages à caractère permanent, à l'exclusion des indemnités pour remboursement de frais, des libéralités à caractère aléatoire, et des véritables primes de productivité telles qu'elles sont définies par les décrets des 20 mai et 17 septembre 1955 et allouées dans les conditions en vigueur à la date de la signature de ladite convention.

A cet égard, si des versements supplémentaires sont habituellement effectués en cours ou en fin d'année, ils entrent dans le minimum, tandis que s'ils ont un caractère aléatoire ou bénévole, ils en sont exclus.

Mais sauf accord contraire présent ou à venir l'appointement mensuel ne pourra être inférieur au 1/12 de l'appointement annuel défini ci-dessus.

Toutefois, l'appointement minimum, tel qu'il est défini ci-dessus pourra être réduit pour les cadres dont les aptitudes les mettraient dans une position d'infériorité notoire pour l'accomplissement de leur fonction. Le cas de ces cadres sera réglé d'un commun accord entre les intéressés et l'employeur, après consultation de l'inspecteur du travail ou de l'ingénieur des mines qui en fait fonction dans les carrières.

Article 16

Congés payés

Mod. par Avenant n° 26, 20 avr. 1984, étendu par arr. 13 juill. 1984, JO 22 juill.

Accord, 10 juill. 2008, étendu par arr. 27 avr. 2009, JO 6 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Paragraphe 1

Congés annuels

Tout cadre a droit à un congé payé annuel, calculé à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées ; la durée du congé pouvant être pris en une seule fois est limitée à 24 jours ouvrables.

Le congé pourra être fractionné suivant les nécessités du service.

En cas de fractionnement, sauf accord exprès de l'intéressé, la partie principale à prendre durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre ne pourra être inférieure à 3 semaines continues. Il est attribué au cadre 1 ou 2 jours ouvrables de congé supplémentaire dans les conditions prévues par la loi.

Paragraphe 2 - Congés exceptionnels pour évènements familiaux

(Accord, 10 juill. 2008, étendu)

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

- Mariage du salarié ou pacte civil de solidarité : 5 jours
- Mariage d'un enfant : 1 jour
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours
- Décès du conjoint, d'un partenaire lié par un pacs ou d'un enfant : 4 jours
- Décès du père, de la mère ou d'un beau parent : 2 jours
- Décès d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent : 1 jour

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrés. Ils doivent être pris au moment de l'évènement en cause.

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

Paragraphe 3 - Prime de vacances

(Accord, 10 juill. 2008, étendu)

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances est due à tout salarié ayant au moins un an de présence continue au 31 mai de l'année de référence.

La prime de vacances est égale à 30 % du montant de l'indemnité de congés payés due au salarié, dans la limite de 24 jours ouvrables de congés.

En cas de rupture du contrat de travail, la prime de vacances est calculée proportionnellement à la durée comprise entre le 1^{er} juin et la date de fin de contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail pour faute grave ou lourde, la prime de vacances n'est pas due.

Article 17 Avantages en nature

(Modifié par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

Les employeurs devront notifier à chaque cadre les avantages en nature inscrits sur la déclaration à fournir chaque année aux contributions directes.

Article 18 Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la convention, et à l'exception du régime légal des congés payés qui suit les règles qui lui sont propres, l'ancienneté s'entend de la durée des services continus dans la même entreprise.

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

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- la durée des interruptions pour mobilisation générale ou faits de guerre passés, tels que captivité, déportation, service du travail obligatoire, acte de résistance à l'ennemi, réquisition civile, etc..., périodes militaires obligatoires, maladies, accidents, chômage, congés annuels payés, congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

Le service national obligatoire ne compte pas dans la durée des services continus, mais dans cette hypothèse les périodes successives passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

Si un cadre a été licencié puis réengagé, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté, sauf dans le cas où le licenciement a été prononcé pour faute grave.

Article 19 Bulletin de paye

(Modifié par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

Un bulletin de paye est remis à chaque cadre conformément aux dispositions du Code du Travail.

Titre IV Apprentissage - Commission d'interprétation et de conciliation

Article 20 Apprentissage et formation professionnelle

(Voir Formation professionnelle dans les accords nationaux)

Les parties contractantes reconnaissent tout l'intérêt que comporte l'apprentissage dans les industries de carrières et matériaux.

Elles s'efforceront de le promouvoir dans le cadre tracé par la loi et par les dispositions insérées à ce sujet dans la convention collective des ouvriers de ces industries.

Article 21 Commission d'interprétation de la convention

(Art. abrogé par Accord du 7 juin 2017, non étendu)

Une commission nationale paritaire se réunira à Paris. Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises.

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

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

Lorsqu'un avis sera donné à l'unanimité, il aura la même valeur que les clauses de la convention et de ses annexes, et fera l'objet d'un additif à déposer au Conseil des Prud'hommes.

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

Article 22 **Commissions de conciliation**

Des commissions régionales de conciliation, composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la convention et d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale signataire des employeurs, se réuniront en vue de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la convention et de ses annexes.

Le siège de ces commissions est celui des Uni-Cem régionales dont la liste et les adresses sont communiquées aux organisations de salariés.

Elles se réunissent dans le plus court délai possible à la diligence de l'organisation patronale saisie du différend par lettre recommandée. Elles devront statuer dans un délai de dix jours francs comptés à partir de la date de réception de cette lettre recommandée.

A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal sera établi pour consigner la position de la commission de conciliation.

Si le différend est considéré, par une des organisations syndicales signataires, comme dépassant le cadre régional, il sera soumis à la commission nationale d'interprétation de la convention qui siégera dans ce cas comme commission nationale de conciliation.

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la convention, aucune mesure de fermeture de l'établissement ou de cessation concertée de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de dix jours francs au cours duquel les parties s'efforceront de rechercher une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception, par l'organisation syndicale patronale, de la lettre recommandée demandant la convocation de la commission de conciliation.

Titre V **Dispositions finales**

Article 23 **Avantages acquis**

Dans tout établissement compris dans le champ d'application de la convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés de contrats individuels ou d'équipe.

Article 24 **Amélioration des conditions de la production**

Paragraphe 1

Généralités

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de l'amélioration des conditions de la production, et sont pleinement conscientes de la nécessité de répartir équitablement les avantages résultant de cette amélioration entre les entreprises, leur personnel et les utilisateurs de leurs produits.

Elles reconnaissent aussi que ce résultat ne peut être obtenu que dans un climat de coopération et de solidarité sociales.

Pour atteindre ce but, elles se déclarent prêtes à aborder ensemble, en toute franchise, les problèmes essentiels dont la solution doit assurer progressivement la rénovation et l'expansion des industries de carrières et matériaux dans l'intérêt commun des travailleurs, des entreprises et du pays.

Paragraphe 2

Avantages de temps libre

(Ajouté par avenant n° 26 du 20 avril 1984, étendu par arrêté du 13 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

Pour prendre en considération les sujétions et contraintes de tous ordres liées aux responsabilités exercées dans la fonction de cadre, les entreprises sont tenues de mettre en pratique les aménagements suivants.

Tout cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a la faculté de disposer chaque année de 4 demi-journées. Pour la période courant entre le premier anniversaire de l'entrée du cadre dans l'entreprise et le 31 décembre suivant, les 4 demi-journées ci-dessus seront attribuées prorata temporis ; lorsque ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de demi-journées, l'avantage de temps libre est porté au nombre entier de demi-journées immédiatement supérieur.

Ces demi-journées pourront être prises séparément ou groupées. Elles ne pourront être reportées d'une année à l'autre.

Les absences seront décidées en accord avec l'employeur, en tenant compte notamment des nécessités du service. Les absences n'entraîneront aucune diminution de la rémunération du cadre. Elles ne seront pas prises en compte pour le calcul de la prime de vacances, ni pour déterminer la durée du congé supplémentaire de fractionnement. Les absences non utilisées n'ouvrent pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

Les avantages de temps libre résultant du présent article ne se cumulent pas avec ceux déjà en vigueur dans les entreprises, pour quelque cause que ce soit, en sus des congés prévus par la loi et la convention collective.

Si des avantages ayant le même objet que ceux institués par le présent article venaient à être mis en vigueur, ces avantages ne seraient pris en considération que pour la partie excédant les présentes dispositions.

Article 25 **Date d'application, durée et procédure de dénonciation ou de révision**

La présente convention est applicable à la date du 1^{er} décembre 1956.

Elle est conclue pour la durée d'un an et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes trois mois avant la date de son expiration.

Elle pourra être révisée à tout moment d'un commun accord entre les parties.

La partie demanderesse devra accompagner sa demande d'un projet d'accord sur les points sujets à révision, et la discussion commencera aussitôt.

Article 26 **Dépôt**

La présente convention sera déposée en triple exemplaire au Conseil de Prud'hommes de la Seine, à la diligence de l'une des parties signataires.

Article 27 **Adhésion**

Tout syndicat professionnel ou entreprise non partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

SALAires

Avenant n° 35 du 20 octobre 2004

[Étendu par arr. 8 mars 2005, JO 22 mars, applicable à compter du 1^{er} novembre 2004]

Article 1

La valeur du point mensuel est portée à 5,82 € pour un horaire de 35 heures par semaine

Article 2

Il est rappelé que la valeur du point fixée au présent accord sert exclusivement à déterminer les salaires minimaux conventionnels, la seule obligation des entreprises étant de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs à ceux-ci.

Article 3

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} novembre 2004.

Article 4

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective du 6 décembre 1956.

Article 5

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, en un nombre suffisant d'exemplaires, en vue de son extension.

Article 6

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 Organisations signataires.

Avenant n° 36 du 30 mars 2006

[Étendu par arr. 18 sept. 2006, JO 28 sept.]

Article 1

La valeur du point mensuel est portée à 5,96 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

Il est rappelé que la valeur du point fixée au présent accord sert exclusivement à déterminer les salaires minimaux conventionnels, la seule obligation des entreprises étant de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs à ceux-ci.

Article 3

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} avril 2006.

Les parties signataires conviennent de se réunir le 28 novembre 2006 pour réexaminer la valeur du point définie au présent accord.

Article 4

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective du 6 décembre 1956.

Article 5

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, en un nombre suffisant d'exemplaires, en vue de son extension.

Article 6

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 Organisations signataires.

Avenant n° 37 du 28 novembre 2006

[Étendu par arr. 28 mars 2007, JO 6 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Article 1

La valeur du point mensuel est portée à 6,08 € pour un horaire de 35 heures par semaine

Article 2

Il est rappelé que la valeur du point fixée au présent accord sert exclusivement à déterminer les salaires minimaux conventionnels, la seule obligation des entreprises étant de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs à ceux-ci.

Article 3

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

Article 4

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective du 6 décembre 1956.

Article 5

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 6

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 Organisations signataires.

Avenant n° 38 du 15 novembre 2007

[Étendu par arr. 5 mars 2008, JO 12 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2008]

Article 1

La valeur du point mensuel est portée à 6,20 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

Il est rappelé que la valeur du point fixée au présent accord sert exclusivement à déterminer les salaires minimaux conventionnels, la seule obligation des entreprises étant de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs à ceux-ci.

Article 3

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Les parties signataires conviennent de se réunir en septembre 2008 pour réexaminer la valeur du point mensuel défini au présent accord.

Article 4

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective du 6 décembre 1956.

Article 5

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 6

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 Organisations signataires.

Avenant n° 39 du 24 septembre 2008

[Étendu par arr. 15 déc. 2008, JO 20 déc., applicable à compter du 1^{er} nov. 2008]

Article 1

La valeur du point mensuel est portée à 6,40 € pour un horaire de 35 heures par semaine

Article 2

Il est rappelé que la valeur du point fixée au présent accord sert exclusivement à déterminer les salaires minimaux conventionnels, la seule obligation des entreprises étant de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs à ceux-ci.

Article 3

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} novembre 2008.

Article 4

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective du 6 décembre 1956.

Article 5

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 6

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 Organisations signataires.

Avenant n° 40 du 3 mars 2011

[Étendu par arr. 9 août 2011, JO 19 août]

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, représentant une revalorisation de 1,8 %, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)
Niveau 8	Échelon 1	25 654
	Échelon 2	32 576
	Échelon 3	34 612
Niveau 9	Échelon 1	38 684
	Échelon 2	44 792
Niveau 10	Échelon 1	51 918
	Échelon 2	57 008

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Article 5

Le présent avenant concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective du 6 décembre 1956, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 7

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 Organisations signataires.

Avenant n° 41 du 10 février 2012

[Étendu par arr. 12 juin 2012, JO 27 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction, et à l'Accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, représentant une revalorisation de 2,10 %, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intérêsement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2012, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)
Niveau 8	Échelon 1	26 193
	Échelon 2	33 260
	Échelon 3	35 339
Niveau 9	Échelon 1	39 496
	Échelon 2	45 733
Niveau 10	Échelon 1	53 008
	Échelon 2	58 205

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Le présent avenant concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective du 6 décembre 1956.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 7

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 Organisations signataires.

Avenant n° 42 du 3 avril 2013

[Étendu par arr. 8 sept. 2013, JO 18 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction, et à l'Accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, représentant une revalorisation de 1,3 %, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

— des sommes versées au titre de l'intérressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entre-

prise et de l'épargne salariale,

- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2013, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)
Niveau 8	Échelon 1	26 534
	Échelon 2	33 692
	Échelon 3	35 798
Niveau 9	Échelon 1	40 009
	Échelon 2	46 328
Niveau 10	Échelon 1	53 697
	Échelon 2	58 962

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 5

Le présent avenant concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective du 6 décembre 1956, conformément à la liste figurant en annexe.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 7

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 Organisations signataires.

Article 8

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 de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales

Annexe - Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 : Minéraux divers

Le groupe 14.02 : Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie

Dans la classe 15 : Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 : Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 : Pierres de construction

Le groupe 15.05 : Plâtres et produits en plâtre

Le groupe 15.07 : Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.08 : Produits en béton

Le groupe 15.09 : Matériaux de construction divers

Dans la classe 87 : Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 43 du 12 mars 2014

[Étendu par arr. 29 déc. 2014, JO 7 févr. 2015, mod. par arr. 24 mai 2016, JO 11 juin, à l'exclusion du secteur des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;

FNCB CFDT ;

SICMA CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction, et à l'Accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2014, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)
Niveau 8	Échelon 1	26 799
	Échelon 2	34 029
	Échelon 3	36 156
Niveau 9	Échelon 1	40 409
	Échelon 2	46 791
Niveau 10	Échelon 1	54 234
	Échelon 2	59 552

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Article 5

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective du 6 décembre 1956 et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 7

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 Organisations signataires.

Article 8

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 de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01 Le groupe 15.02 Le groupe 15.03 Le groupe 15.05 Le groupe 15.07 Le groupe 15.09	Sables et graviers d'alluvions Matériaux concassés de roches et de laitier Pierres de construction Plâtres et produits en plâtre Béton prêt à l'emploi Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 44 du 8 mars 2017

[Étendu par arr. 3 oct. 2017, JO 13 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction, et à l'Accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2017, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)
Niveau 8	Échelon 1	27 200
	Échelon 2	34 300
	Échelon 3	36 450
Niveau 9	Échelon 1	40 700
	Échelon 2	47 200
Niveau 10	Échelon 1	54 700
	Échelon 2	60 000

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective du 6 décembre 1956 et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 7

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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 8

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 de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales

Annexe

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 45 du 22 février 2018

[Étendu par arr. 15 janv. 2019, JO 23 janv. 2019, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois CFDT ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

CFE CGC BTP.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction, et à l'Accord national du 10 juillet 2008 et notamment à ses articles 8 et 14.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intérêsement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2018, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation
Niveau 8	Échelon 1	27 610	1,51 %
	Échelon 2	34 750	1,31 %
	Échelon 3	36 900	1,23 %
Niveau 9	Échelon 1	41 190	1,20 %
	Échelon 2	47 765	1,20 %
Niveau 10	Échelon 1	55 360	1,21 %
	Échelon 2	60 700	1,17 %

Article 4

Les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser le montant de la prime de tutorat fixé à l'article 14 de l'accord du 10 juillet 2008 et de le porter à 60 euros bruts par mois de tutorat.

Article 5

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 7

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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. 2231-8 du code du travail.

Article 8

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera également déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra 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.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 46 du 21 mars 2019

[Étendu par arr. 7 avr. 2020, JO 12 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE CGC BTP.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction, et à l'Accord national du 10 juillet 2008 et notamment à ses articles 8 et 14.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2019, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation
Niveau 8	Échelon 1	28 140	1,9 %
	Échelon 2	35 310	1,6 %
	Échelon 3	37 460	1,5 %
Niveau 9	Échelon 1	41 770	1,4 %
	Échelon 2	48 390	1,3 %
Niveau 10	Échelon 1	55 970	1,1 %
	Échelon 2	61 370	1,1 %

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association

d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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. 2231-8 du code du travail.

Article 7

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera également déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra 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.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 47 du 8 septembre 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction ;

Se référant à l'Accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des Industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Maté-

riaux de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019,
Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 8 septembre 2020, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 5 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intérêt des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N - 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2020, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation
Niveau 8	Échelon 1	28 480 €	1,2 %
	Échelon 2	35 735 €	1,2 %
	Échelon 3	37 910 €	1,2 %
Niveau 9	Échelon 1	42 270 €	1,2 %
	Échelon 2	48 970 €	1,2 %
Niveau 10	Échelon 1	56 645 €	1,2 %
	Échelon 2	62 105 €	1,2 %

Article 4

Les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser le montant de la prime de tutorat prévu à l'article 14 de l'accord du 10 juillet 2008 et de le porter de 60 €⁽¹⁾

⁽¹⁾ Avenant n° 45 du 22 février 2018.

à 62 euros bruts par mois de tutorat.

Article 5

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020, à l'exception des dispositions de l'article 4 ci-dessus, qui s'appliquent à compter du 1^{er} octobre 2020.

Article 6

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 7

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 conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 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.

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 8

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 avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

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.

Annexe

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

<i>Dans la classe 14</i>	<i>Minéraux divers</i>
<i>Le groupe 14.02</i>	<i>Matériaux de carrières pour l'industrie</i>
<i>Dans la classe 15</i>	<i>Matériaux de construction</i>
<i>Le groupe 15.01</i>	<i>Sables et graviers d'alluvions</i>
<i>Le groupe 15.02</i>	<i>Matériaux concassés de roches et de laitier</i>
<i>Le groupe 15.03</i>	<i>Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)</i>
<i>Le groupe 15.05</i>	<i>Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)</i>
<i>Le groupe 15.07</i>	<i>Béton prêt à l'emploi</i>
<i>Le groupe 15.08</i>	<i>Produits en béton</i>
<i>Le groupe 15.09</i>	<i>Matériaux de construction divers</i>
<i>Dans la classe 87</i>	<i>Services divers (marchands)</i>
<i>Le groupe 87.05</i>	<i>Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)</i>

Avenant n° 48 du 24 mars 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction.

Préambule

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction ;

Se référant à l'Accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des Industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019,

Étant souligné que l'Union des producteurs de chaux (Up'Chaux) s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent avenant qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, visée aux alinéas 1 et 2 du présent préambule,

Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 24 mars 2021, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2021, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2020
Niveau 8	Échelon 1	28 765 €	1 %
	Échelon 2	35 985 €	0,7 %
	Échelon 3	38 175 €	0,7 %
Niveau 9	Échelon 1	42 570 €	0,7 %
	Échelon 2	49 315 €	0,7 %
Niveau 10	Échelon 1	57 045 €	0,7 %
	Échelon 2	62 540 €	0,7 %

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que 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 conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 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.

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

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 avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

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.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 Minéraux divers

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15 Matériaux de construction
Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03 Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08 Produits en béton
Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers
Dans la classe 87 Services divers (marchands)
Le groupe 87.05 Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 49 du 19 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

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.).

Préambule

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction ;

Se référant à l'Accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des Industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019,

Étant souligné que l'Union des producteurs de chaux (Up' Chaux) s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent avenant qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, visée aux alinéas 1 et 2 du présent préambule, Up' Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels,

Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 19 janvier 2022, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours

fériés,

- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2022, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2021
Niveau 8	Échelon 1	29 600 €	2.9 %
	Échelon 2	36 885 €	2.5 %
	Échelon 3	39 130 €	2.5 %
Niveau 9	Échelon 1	43 635 €	2.5 %
	Échelon 2	50 550 €	2.5 %
Niveau 10	Échelon 1	58 470 €	2.5 %
	Échelon 2	64 105 €	2.5 %

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que 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 conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 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.

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

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 avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

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.

Annexe : liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 50 du 14 février 2023

[Étendu par arr. 13 juin 2023, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction ;

Se référant à l'Accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des Industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019,

Étant souligné que l'Union des producteurs de chaux (Up' Chaux) relevant de la branche des Industries de la Chaux s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent accord qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, tels que visés à l'alinéa 1 du présent préambule, Up' Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels,

Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 14 février 2023, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2023, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2022
Niveau 8	Échelon 1	30 785 €	4 %
	Échelon 2	38 360 €	4 %
	Échelon 3	40 695 €	4 %
Niveau 9	Échelon 1	45 380 €	4 %
	Échelon 2	52 570 €	4 %
Niveau 10	Échelon 1	60 810 €	4 %
	Échelon 2	66 670 €	4 %

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Exceptionnellement, les partenaires sociaux conviennent que si l'indice de l'inflation «Ensemble des ménages-hors tabac», en moyenne annuelle d'août 2022 à août 2023 dépasse le taux de 4 %, une réunion pourra être organisée en octobre 2023, à la demande de la partie la plus diligente.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que 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 conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 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.

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

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 avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

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.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 51 du 27 février 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 6 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE CGC BTP.

Préambule

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction ;

Se référant à l'Accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des Industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019,

Étant souligné que l'Union des producteurs de chaux (Up' Chaux) relevant de la branche des Industries de la Chaux s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent accord qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, tels que visés à l'alinéa 1 du présent préambule, Up' Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels,

Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 27 février 2024, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intérêsement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2024, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2023
Niveau 8	Échelon 1	31 710 €	3 %
	Échelon 2	39 510 €	3 %
	Échelon 3	41 915 €	3 %
Niveau 9	Échelon 1	46 740 €	3 %
	Échelon 2	54 145 €	3 %
Niveau 10	Échelon 1	62 635 €	3 %
	Échelon 2	68 670 €	3 %

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que 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 conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 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.

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

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 avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

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.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Rapprochement de la CCN avec la convention collective des industries de la Chaux

Accord de méthode du 17 janvier 2019

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE CGC BTP ;

FNSCBA CGT.

Préambule

Le dispositif de restructuration des branches, initié par plusieurs lois successives, a été précisé par les ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017 et, cadré dans un calendrier.

L'objectif du ministre du travail dans un premier temps, est de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles. Toutefois, il 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 5 ans 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, des contacts ont été pris avec l'Union patronale de la chaux afin d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rapprochement.

Après discussions, les partenaires sociaux des Industries de carrières et matériaux de construction et de l'industrie de la chaux ont décidé d'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.*

Article 2

Désignation de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction en tant que branche de rattachement

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la Branche Chaux ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction, étant précisé que ces branches sont déjà regroupées au sein d'un même accord interbranches dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche de la Chaux ont signé le 25 septembre 2018 un accord de méthode afin d'étudier la faisabilité de ce rapprochement et établir un calendrier d'action. Une première réunion commune

a été organisée le 21 novembre afin de présenter la démarche aux membres des deux CPPNI.

Article 3 **Méthode de rapprochement**

Dans un premier temps, il revient aux représentants de la fédération des producteurs de chaux de procéder à une analyse comparative des dispositions conventionnelles afin de déterminer :

- les dispositions des conventions collectives 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.

Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux des deux branches s'emploieront à définir les dispositions qui peuvent faire l'objet d'un socle commun et les dispositions et les thèmes qui pourront faire l'objet d'une annexe, en raison de leurs spécificités liées à des situations juridiques différentes, si la validité juridique de ces annexes sectorielles est confirmée.

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 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 de travail «chaux»**

Pour ce faire, les partenaires sociaux reconnaissent que, dans un premier temps, il revient à la CPPNI de la branche des industries de la fabrication de la chaux de définir les conditions de réunion de son groupe de travail paritaire.

Pour faciliter ces missions, il est convenu que le groupe de travail paritaire comprendra au plus, deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Article 4.2 **Constitution d'un groupe de travail commun**

Dans un deuxième temps, les travaux seront partagés au sein d'un groupe de travail commun réunissant l'ensemble des représentants des fédérations d'employeurs et de salariés des deux branches concernées, étant précisé que chaque groupe de travail paritaire comprendra au plus, deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Article 4.3 **Information et règles de prise en charge**

Chaque organisation syndicale désignera au plus, deux référents titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux représentants des deux CPPNI.

Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe 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, hébergement, transport) sont en vigueur dans chacune des branches concernées.

Chaque groupe de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres des CPPNI au fur et à mesure.

Article 5 **Date d'application de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée de 12 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, Dénonciation***

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 7 ***Dépôt et publicité***

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.

Article 8 ***Notification de l'accord***

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 de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

Accord du 11 juillet 2019

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE CGC BTP ;

FNSCBA CGT.

Préambule

Le dispositif de restructuration des branches, initié par plusieurs lois successives, a été précisé par les ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017 et, cadré dans un calendrier.

L'objectif du ministre du travail est de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles, même si par ailleurs, il peut imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

En application des dispositions de 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 maximum de 5 ans pour négocier les modalités de ce 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 et après discussions, les partenaires sociaux des Industries de Carrières et Matériaux de construction et des Industries de fabrication de la Chaux ont décidé de se rapprocher afin d'établir un accord de fusion de leurs champs conventionnels.

Afin de préparer cette fusion un accord de méthode a été conclu le 17 janvier 2019.

Cela étant, et devant le calendrier imposé, les partenaires sociaux décident de procéder à la fusion de leurs champs

conventionnels. L'accord de méthode précité reste toutefois en vigueur pour le rapprochement des autres dispositions conventionnelles dans le délai maximum de 5 ans précité.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Les partenaires sociaux décident de fusionner les champs des conventions collectives suivants :

- 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.

Les activités professionnelles regroupant les champs conventionnels tels que définis par les quatre codes IDCC ci-dessus mentionnés sont reprises en annexe du présent accord.

Eu égard à son objet, le présent accord ne comporte pas de stipulations particulières vis-à-vis des entreprises TPE-PME de moins de 50 salariés.

Article 2 **Désignation de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction en tant que branche de rattachement**

Les partenaires sociaux représentant les activités visées en annexe, ont décidé de désigner, en tant que branche de rattachement, la branche des industries de carrières et matériaux de construction.

Les partenaires sociaux de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction ont entrepris en 2018 un travail en vue du rapprochement des conventions ouvriers, Etam et cadres. La convention issue de cette fusion sera à terme la convention de rattachement. À défaut, la convention collective répertoriée sous le code IDCC 0087 (ouvriers) le sera.

Article 3 **Méthode de rapprochement**

À l'issue d'un travail d'analyse comparative des dispositions conventionnelles, et dans le cadre du nouveau champ conventionnel unifié, les partenaires sociaux s'emploieront à définir les dispositions qui pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai maximum de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail, et, le cas échéant, celles qui pourront faire l'objet d'annexes sectorielles et/ou catégorielles, en raison de leurs spécificités.

Les partenaires sociaux conviennent que ces négociations se dérouleront au sein de la CPPNI des Industries de Carrières et Matériaux de construction dont le périmètre sera étendu au nouveau champ conventionnel fusionné, par voie d'avenant.

Dans le délai maximum de 5 ans tel que fixé à l'alinéa 1, et dans l'attente de la négociation de dispositions communes et de la négociation des dispositions qui pourraient faire l'objet annexes sectorielles et/ou catégorielles les dispositions des quatre conventions collectives visées par les codes IDCC mentionnés à l'article 1 du présent accord restent en vigueur et continuent de produire effet.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord de champs est signé dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité, tant des organisations patronales que des organisations syndicales de salariés.

Article 4 **Date d'application de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 5 **Adhésion, Révision, Dénonciation**

Toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée

dée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 6 Dépôt et publicité

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.

Article 7 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 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.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du nouveau champ d'application fusionne des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et des industries des producteurs de chaux

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la Nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 26.52 Z : Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre)

Rapprochement de la CCN avec la convention collective Tuiles et briques 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⁾

(I) 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⁾

(I) 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 ;

FFTB ;

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.

Fusion des conventions collectives ETAM, ouvriers et cadres

(*Se reporter à la Convention collective «Carrières et Matériaux : ouvrier» 22 avril 1955*)

Jours fériés

Protocole d'accord du 4 juin 1968

[Étendu par arrêté du 31 juillet 1969, JO 19 août 1969]

La totalité des journées de travail perdues du fait du chômage d'un jour férié légal tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement seront payées.

Ces journées seront payées dans les mêmes conditions que le 1^{er} mai.

Le cas d'une fête locale reconnue par la coutume sera examiné dans le cadre des accords d'entreprise.

Les journées du jeudi 30 mai 1968 (Ascension) et du lundi 3 juin 1968 (Pentecôte) seront payées dans les conditions définies ci-dessus.

Réduction du temps de travail à 35 heures

(*Se reporter à l'accord national du 22 décembre 1998 reproduit dans les Accords nationaux*)

Département du Tarn Accord du 30 juin 1999

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMGS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

Les nouvelles dispositions découlant de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui fixe la nouvelle durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, et l'accord de branche signé avec l'UNICEM le 22 décembre 1998 ont conduit l'UMGS à se rapprocher des organisations syndicales de salariés pour rechercher les moyens propres à répondre à la situation nouvelle ainsi créée dans les entreprises dont l'activité est la transformation et/ou l'extraction de la pierre (entrant notamment dans les codes de nomenclature 267 Z et 141 A , définis par l'INSEE en 1993).

Cet accord est un accord territorial qui doit être étendu afin de permettre à toute entreprise concernée, dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, de l'utiliser en son sein sans obligation de négocier et de conclure un accord d'entreprise.

Il pourra être applicable dès son extension à toutes les entreprises concernées qui voudront réduire de façon anti-

cipée le temps de travail, ou immédiatement avec un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical ou, à défaut, un salarié mandaté.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un accord d'entreprise reste nécessaire même après extension.

Les parties signataires considèrent qu'il faut prendre en compte les spécificités et les contraintes des activités de ces entreprises et préserver leur compétitivité en recourant à de nouveaux modes d'organisation du travail.

Elles considèrent que cet accord professionnel doit permettre :

- de développer l'emploi chaque fois que l'activité le permet, et particulièrement de favoriser l'embauche de jeunes, par une organisation du travail adaptée au contexte économique et à la concurrence des marchés ;
- de s'adapter aux variations d'activité identifiées dans ce secteur et aux contraintes de l'environnement ;
- d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés.

Une circulaire d'application de cet accord sera mise à disposition des entreprises concernées dès parution de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 1 **Champ d'application**

L'accord s'appliquera au département du Tarn.

Article 2 **Durée conventionnelle du temps de travail**

Pour toute entreprise concernée par les codes de nomenclature suivants : 267 Z , 141 A et, en général, dont l'activité est l'extraction et/ou la transformation de la pierre, la durée conventionnelle du temps de travail des salariés peut être réduite à 35 heures hebdomadaires.

Article 3 **Modalités de réduction de l'horaire effectif du temps de travail**

Cette réduction d'horaires peut se traduire par différentes modalités pouvant se combiner entre elles. Ces modalités peuvent être utilisées au niveau de l'entreprise, d'un établissement, d'une unité de travail ou d'un site d'activité.

1. Réduction quotidienne du temps de travail.

2. Réduction hebdomadaire du temps de travail (correspondant à une demi-journée de repos supplémentaire).

3. Réduction bimensuelle du temps de travail (correspondant à une journée de repos supplémentaire par quinzaine).

4. Octroi de jours de repos supplémentaires répartis sur l'année (à raison de 50% au choix du salarié et 50% au choix de l'employeur). Ces jours de repos sont à prendre dans les 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord dans l'entreprise, date de référence pour les années suivantes.

Le délai de prévenance à respecter par les deux parties est de 7 jours.

Les jours de repos supplémentaire ne pourront pas être pris dans la période de plus forte production (début septembre à fin octobre).

Un seul refus pourra être opposé si l'effectif présent dans l'entreprise n'est pas suffisant pour les besoins de la production.

Le salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis déterminés à partir du système de décompte de son temps de travail.

Article 4 **Modulation du temps de travail**

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord peut mettre en oeuvre un dispositif d'organisation du temps de travail sur l'année.

Le recours à ce type d'organisation peut permettre une utilisation adaptée à la charge d'activité prévisible de l'entreprise, des outils et équipements.

Certaines modalités sont alors à respecter :

1^o Le chef d'entreprise doit informer le personnel et les représentants du personnel, quand ils existent, de la mise en place de la modulation.

2^o L'horaire moyen annuel est fixé au plus à 35 heures de travail effectif par semaine. Les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. L'horaire annuel de travail effectif correspondant ne peut excéder 35 heures de travail effectif :

$$[(365 - (104 + 25 + x \text{ jours fériés}) / 5) \times 35]$$

pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires

visées à l'article 5.

Chaque année le compte doit être fait en fonction du nombre de jours fériés tombant sur des jours habituellement travaillés, ou en période de congés, sur des jours ouvrables. Il est également à adapter aux salariés bénéficiant de 2 jours de fractionnement.

3^o Une programmation indicative des horaires de travail sur une période de 12 mois (à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord dans l'entreprise) précise les périodes de basse et de haute activité.

Ce programme indicatif est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Chaque mois, l'horaire de travail prévu pour les mois suivants est défini par l'employeur et communiqué au personnel par voie d'affichage au plus tard le 22 du mois précédent.

La programmation prévue par le mois peut être modifiée :

- avec un délai de prévenance minimal de 3 jours ouvrés, dans les circonstances exceptionnelles suivantes :

- commandes exceptionnelles non prévues, reportées ou annulées ;
- débuts de chantiers avancés, reportés ou annulés ;
- réduction importante de l'effectif due à des absences ;

- ou avec le délai donné par EDF.

4^o Amplitude de la modulation :

La limite supérieure ne peut excéder 48 heures par semaine (à titre exceptionnel) et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'horaire de travail sur 12 mois consécutifs ne peut pas comporter plus de 9 semaines à 48 heures de travail par semaine ; les heures au-delà de la 44^e heure donneront lieu au payement de la majoration de 25%, dans le mois considéré, mais ne s'imputeront pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le temps de travail peut s'étaler exceptionnellement sur 6 jours par semaine à raison de 9 samedis au maximum par salarié. En cas de recours à une semaine non travaillée (dans la limite de 4 par période de modulation), sa programmation ne pourra être modifiée moins d'un mois à l'avance, sauf accord des salariés concernés.

Heures supplémentaires dans le cadre de la modulation

Les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires quand la durée annuelle calculée selon la formule de l'article 4, alinéa 4, n'est pas dépassée.

Seules les heures réellement effectuées au-delà de cette durée annuelle sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles sur la base du salaire en vigueur au moment où elles sont payées.

Le calcul et le payement des heures supplémentaires s'effectuent à la fin de la période de modulation. Elles ne donnent pas droit à un repos de substitution qui se reporterait sur la période de modulation suivante.

Un système de décompte du temps de travail sera mis en place dans chaque entreprise associant chaque salarié pour sa validation. Ce décompte lui sera communiqué mensuellement.

Rémunération dans le cadre de la modulation

Le salaire est lissé sur la base de l'horaire moyen de 35 heures, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée entrant en période de modulation :

- la rémunération pour les salariés dont l'horaire sera inférieur à l'horaire de référence à 35 heures devra être équivalente à un horaire de 35 heures ;
- la rémunération pour les salariés dont l'horaire serait supérieur à l'horaire de référence à 35 heures sera calculée en fonction des heures effectivement travaillées, et les heures dépassant la moyenne de 35 heures sur la période considérée ouvriront droit aux majorations légales.

Les primes à périodicité mensuelle ne sont pas affectées par la modulation du temps de travail ; elles seront calculées sur la base de 35 heures (soit 152 heures mensuelles) et tiendront compte des heures supplémentaires effectuées, à la fin de la période de modulation :

(heures effectivement travaillées – durée annuelle) × taux acquis.

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

En cas d'absence non rémunérée, la retenue sur salaire correspondante est également calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures d'absence maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité, qu'elles soient rémunérées ou non, sont comptabilisées au compte individuel d'heures du salarié, en fonction de l'horaire effectivement appliqu

cable pendant la période d'absence.

Article 5 **Les heures supplémentaires**

Régime général

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être utilisé sans l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 130 heures par an et par salariés.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salariés pour les salariés dont l'horaire de travail n'est pas modulé.

L'emploi de ce contingent complémentaire est soumis à consultation des représentants du personnel, ou, à défaut, à information du personnel concerné dans un délai de 7 jours avant mise en place.

Les heures supplémentaires des salariés dont l'horaire n'est pas modulé sont les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail de 35 heures par semaine ou sur le cycle de 15 jours.

Lepayement des heures supplémentaires donne lieu aux majorations de salaire et repos compensateurs déterminées dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Un système de décompte du temps de travail sera mis en place dans chaque entreprise associant chaque salarié pour sa validation. Ce décompte lui sera communiqué mensuellement.

Cepayement peut être remplacé totalement ou partiellement par un repos de substitution équivalent, pris par journée entière ou 1/2 journée à un moment fixé d'un commun accord. Elles doivent être prises dans les 4 mois suivants, à partir du moment où 7 heures ont été acquises.

Le délai de prévenance à respecter est de 7 jours.

Les jours de repos de substitution ne pourront pas être pris dans la période de plus forte production (début septembre à fin octobre).

Un seul refus pourra être opposé si l'effectif présent dans l'entreprise n'est pas suffisant pour les besoins de la production.

Article 6 **Rémunération**

Régime général horaires modulés ou non modifiés

Le salaire mensuel brut de base pour 35 heures est maintenu sur la base du salaire actuel pour 39 heures sous forme de hausse du tarif horaire, non comprises les primes de toute nature.

Les pauses sont comptabilisées de la même manière avant et après la réduction du temps de travail, n'entraînant pas de perte de salaire.

Les primes d'ancienneté d'origine conventionnelle seront maintenues pour chaque salarié bénéficiaire et seront calculées au prorata des heures réellement travaillées. Elles seront gelées au taux et au pourcentage acquis au moment de l'entrée en vigueur de l'accord dans l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2002, sauf intervention d'un accord collectif venant modifier cette disposition.

La prime s'appliquera immédiatement au 1^{er} janvier 2003 au tarif acquis en application de la convention collective aux salariés qui ne bénéficiaient pas d'une prime d'ancienneté au moment de l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 7 **Recours au chômage partiel**

S'il apparaît en cours de modulation que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures perdues dans les conditions légales en vigueur.

Article 8 **Dispositions spécifiques**

Encadrement :

Personnel ayant un horaire de référence déterminé et contrôlable. Ce personnel est concerné par le mode d'organisation du temps de travail appliqué dans l'entreprise. La rémunération peut être forfaitisée sur la base d'un horaire mensuel ou annuel. Les heures supplémentaires forfaitisées ne peuvent excéder le contingent d'heures supplémentaires légal. Le contrat de travail définit expressément les présentes dispositions.

Temps partiels :

Les modalités du temps de travail de ce personnel doivent être définies dans l'entreprise en accord avec les intéressés en tenant compte du principe de l'égalité des droits entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps

plein.

Les modifications liées à la réduction du temps de travail devront faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

CDD :

La modulation est applicable aux salariés embauchés sous CDD ou temporaire si leur contrat de travail ou un avenant à celui-ci en précise les conditions ainsi que les modalités de rémunération. Il en va de même pour les apprentis âgés de plus de 18 ans et les jeunes en contrat de formation en alternance si les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur sont respectées.

Article 9 ***Dispositif aidé***

Toute entreprise peut, si elle le désire, bénéficier des aides financières à la réduction du temps de travail prévues dans la loi du 13 juin 1998. Ces aides prennent la forme d'abattement des cotisations sociales patronales.

Pour en bénéficier, les entreprises doivent remplir les conditions suivantes :

- réduction du temps de travail d'au moins 10% portant le nouvel horaire au plus à 35 heures :

- avant le 1^{er} janvier 2000 pour une entreprise de plus de 20 salariés ;*
- avant le 1^{er} janvier 2002 pour une entreprise de 20 salariés au plus ;*

- embauches compensatrices de nouveaux salariés à hauteur d'au moins 6% de son effectif. Ces embauches doivent intervenir dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail et l'effectif ainsi atteint doit être maintenu pendant au moins 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée ;

- l'entreprise doit conclure une convention avec l'Etat.

Article 10 ***Nouveaux embauchés***

Tout salarié embauché dans une entreprise après l'entrée en vigueur de l'accord bénéficiera des mêmes conditions de rémunérations que les salariés présents dans l'entreprise au moment de la signature de l'accord.

Article 11 ***Durée - Dénonciation***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives et réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue d'en tirer les conséquences.

En tout état de cause, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée par écrit aux autres signataires et donnera lieu aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'articleL. 132-10 du Code du Travail.

Article 12 ***Commission de suivi***

Une commission paritaire sera composée de 4 dirigeants d'entreprises adhérentes à l'UMGS et de 4 membres des syndicats signataires.

Cette commission se réunira pour traiter tout litige ou dysfonctionnement dont elle se saisira elle-même ou dont elle aura été saisie par un salarié, un syndicat ou un chef d'entreprise par rapport aux termes du présent accord.

Cet accord sera affiché sur les lieux de travail pendant 3 mois. Il sera déposé auprès de la DDTEFP d'Albi en 5 exemplaires, du greffe du conseil des prud'hommes de Castres en 1 exemplaire, de la délégation syndicale en 1 exemplaire. Il est tenu à la disposition des salariés qui pourront le consulter sur simple demande dans les locaux de l'entreprise.

Une commission paritaire au champ élargi sera mise en place ultérieurement pour envisager d'offrir aux adhérents de l'UMGS ainsi qu'à leurs salariés un certain nombre de services à définir.

Article 13 ***Dépôt d'extension***

Le présent accord est déposé auprès de la DDTEFP en vue de son extension conformément à l'articleL. 132-10 du Code du Travail.

Commission paritaire de validation

(Se reporter à l'accord du 28 mars 2011 reproduit dans les accords nationaux)

Formation

(Se reporter à Formation professionnelle dans «Carrières et matériaux : Accords nationaux»)

Contrat de génération

(Se reporter à l'accord du 18 juin 2013 reproduit dans les accords nationaux)

Pacte de responsabilité et de solidarité

(Se reporter à l'accord du 28 octobre 2014 reproduit dans les accords nationaux)

Contrats de travail à durée déterminée (CDD)

(Se reporter à l'accord du 5 décembre 2018 reproduit dans les accords nationaux)

