

Synthèse CCN négoce de matériaux de construction

Section 1 : Champ d'application

1 **Champ d'application professionnel** Entreprises visées (répertoriées sous les codes NAF de la nomenclature Insee de 2008) :

- entreprises dont l'activité principale est le commerce de gros de bois et de matériaux de construction (code NAF 46.73 A) ;
- entreprises dont l'activité principale est le commerce de gros d'appareils sanitaires et de produits de décoration (code NAF 46.73 B) ;
- intermédiaires du commerce en bois et matériaux de construction (code NAF 46.13 Z) ;
- sociétés holding lorsque leur activité vise à l'encadrement et au contrôle de sociétés relevant de la CC ;
- centrales d'achat non alimentaires dès lors que leur activité vise à gérer et à encadrer des entreprises ayant une activité en commerce de gros de bois, de matériaux de construction et d'appareils sanitaires.

A titre indicatif, les principales familles de matériaux de construction pouvant être commercialisées par les entreprises de négoce en matériaux de construction sont les suivantes : poudres, agrégats, béton, éléments de structure, couverture, étanchéité, travaux publics, assainissement, épuration, matériaux de construction plastique, menuiseries intérieures et extérieures, cloisons, plafonds, bâtiments préfabriqués, verre plat et de miroiterie, isolation bâtiment, isolation industrie, carrelage et revêtements, sanitaires, bois, panneaux et produits dérivés, produits de la transformation primaire et secondaire du bois, chauffage, outillage, électricité, quincaillerie, peinture, bricolage décoration, équipements de jardin...

NB : l'arrêté du 21-3-2017 portant extension de la CCN a été annulé par le Conseil d'Etat (CE, 18 sept. 2019, n° 410738) en tant qu'il inclut dans son champ d'application :

- les entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN du négoce de bois d'oeuvre et de produits dérivés du 17-12-96, à l'exclusion des exceptions mentionnées par cette CCN (v. la synthèse Bois d'uvre et produits dérivés) ;
- les entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la CCN du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28-11-55 (v. la synthèse Bois et scieries).

La CCN ne s'applique donc pas à ces entreprises.

Art. 1-1

2 **Champ d'application territorial** Territoire national, y compris les DOM.

Art. 1-1

3 **Fusion de conventions** La CCN du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés a été fusionnée et rattachée à la présente convention par arrêté de fusion du 5-8-2021 (JO 7-8-2021). Le champ conventionnel de la CCN du négoce du bois d'oeuvre et produits dérivés (dite CCN rattachée) a été inclus dans celui de la CCN du négoce des matériaux de construction. Initialement, les dispositions de la CCN rattachée devaient s'appliquer jusqu'au 7-8-2026 (à l'expiration du délai d'harmonisation de 5 ans). L'accord du 14-1-2022 fixant les modalités de la fusion prévoit qu'à compter du 1-1-2025, les entreprises relevant anciennement de la CCN rattachée devront appliquer

Nouveauté
1er avril
2022

l'ensemble des dispositions de la présente CCN. Jusqu'au 31-12-2024, les stipulations de la CCN du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés continuent de s'appliquer. A partir du 1-1-2022, des accords applicables à l'ensemble des entreprises relevant des 2 CCN peuvent être conclus (sauf en matière de classifications et de salaires minima).

Arrêté de fusion du 5-8-2021, JO 7-8-2021 Accord du 14-1-2022 non étendu, applicable à compter de son extension

Section 2 : Contrat de travail, essai et préavis

- 4 Contrat de travail** Remise au salarié, lors de l'entrée en fonction, d'un document écrit devant comporter les mentions obligatoires prévues par la CCN.

En cas de modification du contrat de travail, octroi d'un délai de réflexion minimum, sauf accord du salarié, de 2 semaines (15 jours pour les cadres, sauf modification pour motif économique ou disciplinaire). En cas de modification pour motif économique (sauf si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire), le délai de réflexion est de 1 mois.

Art. 1-6 et 3-6 modifiés par avenant du 7-11-2017 étendu par arrêté du 17-2-2020, JO 22-2-2020, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter du 23-2-2020 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension)

5 Période d'essai

1° Durée et renouvellement

Catégorie	Durée	Renouvellement
Ouvriers et employés (niveaux I à III)	2 mois	2 mois
TAM (niveaux IV et V)	3 mois	3 mois
Cadres	4 mois	4 mois

2° Prise en compte des périodes de travail antérieures :

déduction de la période d'essai :

- de la durée des CDD, contrat d'intérim et contrat d'apprentissage précédant l'embauche ;
- de la durée du stage précédant l'embauche (stage faisant l'objet d'une convention avec l'établissement scolaire et/ou universitaire l'intégrant dans le cursus pédagogique et réalisé dans la dernière année d'étude), sans que la période d'essai ne puisse être réduite de plus de la moitié (renouvellement éventuel compris).

3° Rupture de la période d'essai

a) Délais de prévenance
(y compris en cas de CDD)

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
> 1 mois	2 semaines	
> 3 mois	1 mois	

Toute journée commencée est payée, sauf si le départ est le fait du salarié.

b) Heures pour recherche d'emploi au cours du délai de prévenance
en cas de rupture de la période d'essai par l'employeur :

- ouvriers et Etam : 2 heures payées par jour ;
- cadres : 50 heures par mois.

c) Dispense du délai de prévenance :

en cas de rupture de la période d'essai par l'employeur, dispense du délai de prévenance pour le salarié ayant trouvé un emploi.

Art. 1-7-2, 2-1 et 3-1

6 Préavis

1° Durée

Catégorie	Ancienneté	Démission	Licenciement et mise à la retraite (1) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite	Départ volontaire à la retraite
Ouvriers et Etam	< 6 mois	1 semaine	1 semaine	-
	6 mois à 1 an	1 mois	1 mois	1 mois
	1 à 2 ans	1 mois	2 mois	1 mois
	≥ 2 ans	1 mois	2 mois	2 mois
Cadres	< 6 mois	1 semaine	1 semaine	-
	6 mois à 1 an	1 mois	1 mois	1 mois
	1 à 2 ans	3 mois	3 mois	1 mois
	≥ 2 ans	3 mois	3 mois	2 mois
(1) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite				

2° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis
(heures payées en cas de licenciement et de démission) :

- ouvriers et Etam : 2 heures par jour ;
- cadres : 50 heures par mois.

3° Dispense de préavis
pour le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi.

Art. 1-24, 2-6, 2-7, 3-7 et 3-9

7 Notion d'ancienneté Pour le calcul de l'ancienneté, prise en compte (outre les périodes assimilées à travail effectif par la loi) :

- de la durée du stage effectué avant l'embauche ;
- des absences pour maladie donnant lieu à indemnisation conventionnelle par l'employeur (v. n° 25) ;
- du congé de paternité ;
- des congés pour événements familiaux (v. n° 11) ;
- des congés indemnisés dans le cadre d'un CET (v. n° 15).

En cas de licenciement puis de réengagement en application d'une priorité de réembauchage, prise en compte de la période antérieure au licenciement.

Art. 1-7-2, 1-18 et 4-5-6-2

8 Non-concurrence Clause obligatoirement écrite dans le contrat de travail ou un avenant.

1° Durée maximale de l'interdiction :
1 an pour les ouvriers et Etam ; 2 ans pour les cadres.

2° Champ d'application de l'interdiction :

- champ géographique : interdiction limitée aux zones dans lesquelles le salarié a travaillé dans les 2 années précédentes ;
- champ professionnel : interdiction limitée à des activités précises et déterminées, les chauffeurs et les magasiniers qui n'exercent pas de fonction commerciale en sont exclus.

3° Contrepartie financière
(intégrant l'indemnité des congés payés) : indemnité de non-concurrence égale à au moins 25 % de la rémunération brute des 12 derniers mois par année de non-concurrence. Contrepartie versée soit au départ du salarié, soit à une période à définir dans la clause de non-concurrence.

4° Possibilité de libérer le salarié de la clause de non-concurrence
(libération totale ou partielle) :

- en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit libérer le salarié de manière expresse à la date de notification de la rupture ;
- en cas de rupture à l'initiative du salarié, l'employeur doit le libérer de manière expresse dans les 3 semaines (dans le mois pour les cadres) suivant la réception de la notification de la rupture ou au plus tard, le cas échéant, dans la lettre de dispense de préavis ;
- en cas de rupture conventionnelle, l'employeur doit libérer le salarié au moment de la signature de la convention de rupture.

5° Violation de l'interdiction de concurrence :

possibilité de prévoir l'interruption du versement de la contrepartie financière et le versement par le salarié d'une pénalité dont le montant minimum est égal au montant total de l'indemnité de non-concurrence majorée du remboursement des indemnités déjà perçues.

Art. 2-6-4 et 3-7-4

Section 3 : Licenciement et départ à la retraite

- 9 Indemnité de licenciement** Indemnité due, sauf faute grave ou lourde, sans condition d'ancienneté.

1° Montant

a) Ouvriers et Etam

Ancienneté (1) Pour la notion d'ancienneté, voir n° 7. En cas d'années incomplètes, chaque mois entamé est pris en compte intégralement.	Indemnité
0 à 2 ans	1/2 mois <i>prorata temporis</i>
2 ans	1/2 mois
> 2 ans	1/5 mois par année. Minimum : 1/2 mois
> 10 ans	1/5 mois par année + 3/15 mois par année au-delà de 10 ans
> 20 ans	1/5 mois par année + 3/15 mois par année de la 11 ^e à la 20 ^e année + 4/15 mois par année au-delà de 20 ans
> 30 ans	1/5 mois par année + 3/15 mois par année de la 11 ^e à la 20 ^e année + 4/15 mois par année de la 21 ^e à la 30 ^e année + 5/15 mois par année au-delà de 30 ans
(1) Pour la notion d'ancienneté, voir n° 7. En cas d'années incomplètes, chaque mois entamé est pris en compte intégralement.	

A partir de 15 ans d'ancienneté, indemnité majorée de :

- 10 % pour les salariés âgés d'au moins 50 ans ;
- 20 % pour les salariés âgés de plus de 60 ans.

b) Cadres

Ancienneté (1)	Indemnité (calcul par tranches)
Pour la notion d'ancienneté, voir n° 7. La dernière fraction d'année supérieure à 3 mois doit être considérée comme une année entière.	
< 1 an	3/10 mois <i>pro rata temporis</i>
≥ 1 an	3/10 mois par année
> 10 ans	3/10 mois par année jusqu'à la 10 ^e année + 4/10 mois par année de la 11 ^e à la 15 ^e année
> 15 ans	3/10 mois par année jusqu'à la 10 ^e année + 4/10 mois par année de la 11 ^e à la 15 ^e année + 6/10 mois par année à partir de la 16 ^e année
(1) Pour la notion d'ancienneté, voir n° 7. La dernière fraction d'année supérieure à 3 mois doit être considérée comme une année entière.	

Après 10 ans d'ancienneté, indemnité majorée de :

- 1 mois pour les cadres de plus de 50 ans ;
- 2 mois pour les cadres de plus de 55 ans.

Maximum de l'indemnité : 15 mois.

Le cadre précédemment classé dans une autre catégorie bénéficie d'une indemnité composée de 2 éléments : une indemnité au titre de sa catégorie précédente et une indemnité au titre de cadre en incluant l'ancienneté acquise dans la catégorie précédente.

Exemple : pour un salarié ayant 20 ans d'ancienneté dont 10 ans en qualité d'Etam et 10 ans en qualité de cadre, l'indemnité est calculée comme suit :

- pour la période Etam : $1/5 \times 10 = 2$ mois ;
- pour la période cadre : $(4/10 \times 5) + (6/10 \times 5) = 5$ mois ;

Soit un total de 7 mois.

dans une affaire jugée sur la base des dispositions de l'ancienne CCN des cadres (qui prévoyait des dispositions similaires), la Cour de cassation a considéré que le plafond de l'indemnité de licenciement de 15 mois de salaire ne s'appliquait qu'à la seule part de l'indemnité correspondant à la qualité de cadre (Cass. soc., 14 déc. 2016, n° 15-16.131, n° 2349 FS - P + B).

2° Base de calcul :

1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte *pro rata temporis* des primes ou gratifications exceptionnelles).

Art. 2-6-1-5 et 3-8

10 Indemnité de départ à la retraite

1° Indemnité de départ volontaire à la retraite

en cas de départ à la retraite, l'indemnité de non-concurrence (v. n° 8) est due sauf si l'employeur libère le salarié de son obligation.

a) Ouvriers et Etam

1. Montant : à partir de 2 ans d'ancienneté, indemnité égale à 1/10 mois par année d'ancienneté (pour la notion d'ancienneté, v. n° 7).

2. Base de calcul : 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte *prorata temporis* des primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles).

En cas de passage à temps partiel dans les 5 dernières années, indemnité calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois à un temps plein reconstitué.

b) Cadres

1. Montant : indemnité due à partir de 2 ans d'ancienneté.

Ancienneté (1)	Indemnité
Pour la notion d'ancienneté , voir n° 7.	
Tranche de 2 à 5 ans inclus	1/20 mois par année
Tranche > 5 ans et jusqu'à 9 ans inclus	2/20 mois par année
Tranche > 9 ans et jusqu'à 19 ans inclus	3/20 mois par année
Tranche > 19 ans	5/20 mois par année
	Maximum : 6 mois
(1) Pour la notion d'ancienneté , voir n° 7.	

Le cadre précédemment classé dans une autre catégorie bénéficie d'une indemnité composée de 2 éléments : une indemnité au titre de sa catégorie précédente et une indemnité au titre de cadre en incluant l'ancienneté acquise dans la catégorie précédente.

2. Base de calcul : en cas de passage à temps partiel dans les 5 dernières années, indemnité calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois à un temps plein reconstitué.

2° Indemnité de mise à la retraite :

versement à partir de 1 an d'ancienneté ininterrompue (sous réserve des dispositions légales plus favorables) d'une indemnité égale, selon le montant le plus favorable, à l'indemnité de départ volontaire à la retraite (v. ci-avant) ou à l'indemnité légale de licenciement

en cas de mise à la retraite entre 65 et 70 ans, l'employeur doit respecter la procédure légale en interrogeant au préalable le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Le silence du salarié au-delà du délai de réflexion de 1 mois vaut refus.

Art. 2-7 et 3-9 modifiés par avenant du 7-11-2017 étendu par arrêté du 17-2-2020, JO 22-2-2020, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter du 23-2-2020 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension)

Section 4 : Congés et jours fériés

- 11 Congés exceptionnels pour événements familiaux** Congés à prendre dans les 15 jours avant ou après la date de l'événement, sauf pour le congé de naissance ou d'adoption.

Mariage ou Pacs	salarié	4 jours
Mariage	enfant	2 jours
Naissance ou adoption	enfant	3 jours (1) Congé à prendre dans une période de 1 mois à compter de la naissance ou de l'adoption et cumulable avec le congé de paternité. Pour l'indemnisation du congé de paternité, voir n° 26.
Décès	conjoint (marié ou pacsé), enfant	4 jours (2) Sous réserve des dispositions légales plus favorables
	père, mère	2 jours (2) Sous réserve des dispositions légales plus favorables
	frère, soeur, grand-parent, petit-enfant, oncle, tante, enfant du conjoint (marié ou pacsé), beau-parent, gendre, belle-fille, beau-frère, belle-soeur	1 jour (2) Sous réserve des dispositions légales plus favorables
Hospitalisation	enfant du salarié ou du conjoint (marié ou pacsé) de - 16 ans	1 jour par an
(1) Congé à prendre dans une période de 1 mois à compter de la naissance ou de l'adoption et cumulable avec le congé de paternité. Pour l'indemnisation du congé de paternité, voir n° 26. (2) Sous réserve des dispositions légales plus favorables		

Congés assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel, pour le calcul des heures supplémentaires et pour la détermination de l'ancienneté.

Art. 1-10 et 1-13-8

- 12 Congés payés** En cas de modification ou d'annulation par l'employeur des départs en congés moins d'un mois avant la date prévue, remboursement des frais engagés par le salarié pour ses congés (acompte ou arrhes de location et/ou transport).

Sur la prime de vacances, voir n° 35.

Art. 1-21-2

13 Congés payés supplémentaires pour ancienneté Congés à prendre en accord avec l'employeur.

Ancienneté	≥ 20 ans	≥ 25 ans	≥ 30 ans
Congé supplémentaire (1)	1 jour	2 jours	3 jours
Attribué au 1 ^{er} juin.			
(1) Attribué au 1 ^{er} juin.			

Art. 1-21

14 Congés payés supplémentaires des cadres A partir de 1 an d'ancienneté en tant que cadre, attribution d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés.

Art. 3-5

15 Compte épargne temps (CET)

Bénéficiaires	Tout salarié en CDI.
Tenue de compte	Ouverture du compte sur demande individuelle écrite du salarié mentionnant précisément les éléments affectés au CET (1) Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, l'employeur doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. . Gestion du CET par l'employeur avec remise au salarié chaque année d'un document individuel écrit.
Alimentation du CET	Alimentation par : - tout ou partie du congé annuel légal excédant 24 jours ouvrables de congés, des jours de fractionnement et des jours de congés conventionnels, dans la limite de 20 jours par an ; - des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs de remplacement et des repos compensateurs obligatoires ; - des repos liés à la RTT ou dans le cadre d'un forfait jours ; - d'autres repos prévus par accord d'entreprise ; - des majorations de salaire liées aux heures supplémentaires ou complémentaires ; - une augmentation générale ou individuelle ; - des compléments du salaire de base (primes, intéressement, participation,

	PEE...).
Utilisation du CET	Utilisation pour : - indemniser un congé parental d'éducation, un congé de soutien ou de solidarité familiale, un congé de présence parentale, un congé pour création d'entreprise, un congé sabbatique, un congé de solidarité internationale, une période de formation hors temps de travail, une cessation progressive ou totale d'activité, un congé sans solde ; - indemniser tout ou partie d'un congé pour convenance personnelle d'au moins 2 mois (demande écrite du salarié 2 mois avant la date de départ envisagée, réponse écrite de l'employeur dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande) ; - indemniser un congé de fin carrière (anticipation du départ à la retraite ou réduction de la durée du travail au cours d'une préretraite progressive) ; - alimenter un PEE, PEI ou PERCO ; - contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaire lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire ; - procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse. Durée du congé assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté. A l'issue du congé, rémunération du salarié majorée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.
Valorisation des éléments affectés au CET	Indemnisation du congé sur la base du salaire réel au moment du départ et versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.
Liquidation du CET	Liquidation automatique lorsque les droits acquis atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS, les droits excédentaires étant convertis en monétaire et versés sous forme d'indemnité.
Rupture du contrat de travail	En cas de rupture du contrat (y compris pour faute grave ou lourde), versement d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture.
Transfert du contrat du travail	Transfert de la valeur du compte de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties.
(1) Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, l'employeur doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante.	

Art. 4-5

16 Jours fériés

1° Définition des jours fériés :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël auxquels s'ajoutent :

- en Alsace-Moselle, le Vendredi Saint et le jour de la Saint-Etienne (26 décembre) ;

- dans les DOM, le jour de célébration de l'abolition de l'esclavage (27 avril à Mayotte, 22 mai en Martinique, 27 mai en Guadeloupe, 10 juin en Guyane, 20 décembre à La Réunion).

2° Chômage des jours fériés :

1^{er} mai chômé et payé. Pour les autres jours fériés, indemnisation des heures de travail perdues comme du temps de travail.

Si le jour férié tombe un jour de repos non habituel imposé par l'employeur, attribution d'un autre jour de repos.

3° Travail un jour férié autre que le 1^{er} mai :

majoration de 100 % + majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Art. 1-9

Section 5 : Durée du travail

17 Repos hebdomadaire 48 heures (24 heures consécutives pour les salariés au forfait annuel en jours) incluant obligatoirement le dimanche.

En cas de travail habituel le samedi, repos hebdomadaire de 35 heures incluant le dimanche + attribution d'un repos équivalent, par journée ou demi-journée, dans l'année pour les salariés annualisés ou dans les 4 semaines pour les salariés soumis à 35 heures (cycle).

En cas de travail exceptionnel le samedi, repos hebdomadaire de 35 heures + compensation sous forme de salaire (majoré des heures supplémentaires) ou de repos de substitution dont les modalités sont convenues d'un commun accord.

Art. 1-8 et 4-4

18 Durée du travail des salariés de moins de 18 ans

1° Durées maximales du travail effectif :

8 heures par jour, 35 heures par semaine. Possibilité de dérogations exceptionnelles, par l'inspecteur du travail, dans la limite de 5 heures par semaine.

2° Repos quotidien :

12 heures consécutives (disposition exclue de l'extension par arrêté du 21-3-2017).

3° Pauses :

15 minutes minimum après 4 heures 30 de travail ininterrompu. Pause assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Art. 1-7-1

19 Aménagements du temps de travail Répartition de l'horaire collectif de travail, pour l'ensemble du personnel ou par service, sur tout ou partie de l'année, par journée ou demi-journée, sur 3 à 6 jours par semaine (le travail excédant 6 jours consécutifs par semaine étant interdit).

1° Aménagement du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Période de référence	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre.
Durée annuelle	1 607 heures.
Horaire moyen	35 heures par semaine.
Délais de prévenance	Affichage 15 jours à l'avance de l'organisation du temps de travail et de la liste du personnel (y compris encadrement). En cas de modification sur la durée du travail ou la répartition des horaires, délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf accord des parties.
Rémunération	Lissée sur la base de l'horaire moyen effectif de travail. Pour les périodes non travaillées donnant lieu à indemnisation par l'employeur, indemnisation calculée sur la base de la rémunération lissée. En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, régularisation sur la base du temps de travail effectif au cours de la période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence (avec au besoin les majorations afférentes). Supplément de rémunération éventuellement constaté conservé par le salarié en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ou consécutive à une inaptitude physique d'origine professionnelle.

2° Travail par roulement, par équipes successives ou relais, par horaires individualisés :
à mettre en place par accord collectif.

Art. 1-8 modifié par avenant du 7-11-2017 étendu par arrêté du 17-2-2020, JO 22-2-2020, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter du 23-2-2020 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et art. 4-2 modifié par avenant du 12-12-2017 étendu par arrêté du 17-2-2020, JO 22-2-2020, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter du 23-2-2020 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et par avenant du 23-10-2020 étendu par arrêté du 17-12-2021, JO 23-12-2021, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter de sa date de signature

20 Travail à temps partiel

NB : l'arrêté du 21-3-2017 portant extension de la CCN a été annulé par le Conseil d'Etat (CE, 18 sept. 2019, n° 410738) en tant qu'il procède à l'extension des dispositions relatives aux durées minimales du travail, à la répartition des horaires et à la coupure journalière. Ces dispositions, dont l'extension est annulée, ne sont plus applicables depuis le 18-9-2019 (la CCN ayant subordonné son entrée en vigueur à son extension). Signalons toutefois que l'avenant du 12-12-2017 étendu a précisé les dispositions sur la répartition des horaires (v. ci-après).

1° Durées minimales :

- hebdomadaire ou mensuelle : 17 h 30 par semaine (ou 69 h 28 par mois), 3 h par semaine (ou 12 h

99 par mois) pour le personnel d'entretien ;
- quotidienne : 3 h consécutives sauf pour le personnel de nettoyage.

2° Répartition des horaires :

obligation de regrouper les horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, dans la limite de 5 par semaine, en privilégiant la mise en oeuvre d'horaires réguliers.

Planning établi pour une période de 4 semaines et communiqué au moins 15 jours avant sa mise en oeuvre. En cas de modification des horaires, délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf accord des parties.

3° Coupure journalière :

1 coupure maximum au cours d'une même journée dont la durée ne peut excéder 2 h (y compris le temps de repos).

4° Compléments d'heures :

possibilité d'augmenter temporairement la durée contractuelle du travail dans la limite de 4 avenants par an et par salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Majoration : 25 % pour les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant.

5° Heures complémentaires

limitées à 1/3 de la durée contractuelle du travail.

Majorations : 10 % pour les heures accomplies dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle du travail ; 25 % pour les heures accomplies au-delà de 1/10^e et dans la limite de 1/3.

Droit pour le salarié de refuser d'effectuer des heures complémentaires lorsqu'il en est informé moins de 3 jours ouvrables avant, lorsque les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail, en cas de cumul emploi-retraite ou de cumul d'activités.

6° Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année :

en cas de modification de la répartition du temps de travail et/ou des horaires, délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum, sauf accord des parties.

les modification des horaires sont communiquées notamment par la remise d'un planning écrit ou dématérialisé à chaque salarié concerné.

Rémunération : elle peut être lissée sur l'année de référence. En cas de période non travaillée donnant lieu à indemnisation par l'employeur, de licenciement ou de départ à la retraite, indemnité calculée sur la base de la rémunération lissée. En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, rémunération calculée sur la base du temps réel de travail.

7° Temps partiel choisi :

durée minimale du travail fixée à 3 heures par jour, sauf accord du salarié.

Interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée limitée à une fois et dont la durée ne peut pas être supérieure à 2 heures.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

8° Retraite complémentaire et prévoyance :

en cas de transformation par l'employeur d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel pour cause économique, maintien, avec l'accord du salarié, du régime de retraite complémentaire et du régime de prévoyance (risque invalidité et décès) sur la base d'un salaire à temps plein, pendant 2 ans maximum.

Sur le passage à temps partiel des seniors et des salariés reconnus en maladie professionnelle avec une incapacité permanente < 10 %, voir n° 27.

Art. 1-13-10 et art. 4-3 modifié par avenant du 12-12-2017 étendu par arrêté du 17-2-2020, JO 22-2-2020, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées

par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter du 23-2-2020 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension)

- 21 Heures supplémentaires** Possibilité de remplacer en tout ou partie le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent. Le choix de la compensation, en paiement ou en repos, des heures supplémentaires réalisées sur l'année relève exclusivement de l'employeur jusqu'à 130 heures, au-delà le choix appartient au salarié.

Repos à prendre par journée entière ou par demi-journée, d'un commun accord, dans le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Art. 4-1-2

- 22 Travail exceptionnel du dimanche** Majoration de 100 % + majorations éventuelles pour heures supplémentaires si le salarié ne bénéficie pas d'un repos équivalent dans la semaine (qui précède ou ; termes exclus de l'extension par arrêté du 21-3-2017) qui suit.

Art. 1-8

23 Travail de nuit (21 h - 6 h)

1° Travail habituel de nuit

a) Cas général :

repos compensateur d'au moins 15 minutes par tranche de 8 heures de nuit travaillées + prime de travail de nuit égale au minimum à 20 % du salaire de base. Si le travail se poursuit au-delà de minuit, versement d'une prime de panier égale à 2,5 fois le minimum garanti.

b) Dispositions spécifiques aux travailleurs de nuit

NB : l'arrêté du 21-3-2017 portant extension de la CCN a été annulé par le Conseil d'Etat (CE, 18 sept. 2019, n° 410738) en tant qu'il procède à l'extension des dispositions relatives aux travailleurs de nuit. Ces dispositions, dont l'extension est annulée, ne sont plus applicables depuis le 18-9-2019 (la CCN ayant subordonné son entrée en vigueur à son extension). Signalons toutefois que l'avenant du 12-12-2017 étendu a défini les cas de recours au travail de nuit et précisé les mesures devant être déterminées par accord d'entreprise (liste non reproduite ci-après).

Justification du recours	- nécessité de s'adapter aux nouvelles conditions du marché pour servir une clientèle (artisanat) dont les besoins évoluent ;
	- évolution de la clientèle et de ses nouveaux modes de commande et de consommation qui conduisent à revoir et à optimiser l'organisation de la logistique, la gestion des flux et des approvisionnements ;
	- difficultés croissantes des conditions de livraison (restrictions de circulation, de stationnement...) imposant des livraisons tôt le matin ;

	- sécurité des salariés : diminution du risque d'accidentologie lié à une circulation plus fluide et mieux contrôlée (moins de co-activité et moins de transport durant les plages nocturnes).
Définition du travailleur de nuit	Tout salarié accomplissant :
	- soit au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 h et 6 h au moins 2 fois par semaine ;
	- soit au moins 270 heures de travail entre 21 h et 6 h sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.
Contreparties	
Repos compensateur	Repos d'au moins 15 minutes par tranche de 8 heures de nuit travaillées.
Majoration	Prime de travail de nuit au moins égale à 20 % du salaire de base.
Prime de panier	Prime égale à 2,5 fois le minimum garanti (1) par repas.
Durées maximales	
Quotidienne	8 heures.
Hebdomadaire	40 heures sur 12 semaines consécutives.

2° Travail exceptionnel de nuit :

majoration de 75 % + majorations éventuelles pour heures supplémentaires. Si le travail se poursuit au-delà de minuit, versement d'une prime de panier égale à 2,5 fois le minimum garanti.

Art. 1-14 modifié par avenant du 12-12-2017 étendu par arrêté du 17-2-2020, JO 22-2-2020, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter du 23-2-2020 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension)

24 Forfaits annuels en jours

1° Salariés concernés :

- cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service auxquels ils sont intégrés ;
- non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (critères cumulatifs), soit :
 - les itinérants,
 - les TAM avec un coefficient ≥ 250 , qui occupent des fonctions impliquant une réelle autonomie dans les horaires et l'organisation de leurs missions et pour lesquels il est impossible d'évaluer en amont le temps nécessaire à leur tâche. Ces salariés bénéficient d'une rémunération au moins égale au salaire minimum conventionnel de leur catégorie (v. n° 43) majoré de 10 %.

2° Plafond annuel de jours travaillés :

218 jours (journée de solidarité comprise). Possibilité de dépasser ce plafond, dans la limite de 235 jours, uniquement dans les cas suivants : renonciation par le salarié à des jours de repos contre une rémunération, report de congés payés, non-prise de l'ensemble des congés payés acquis sur la période de référence, non-acquisition et non-prise des congés payés sur la période de forfait (embauche), affectation à un CET.

Pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, plafond déterminé *pro rata temporis* en fonction du nombre de mois travaillés sur l'année.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, augmentation du nombre de jours travaillés à concurrence du nombre de jours de congés légaux (et conventionnels ; termes exclus de l'extension par arrêté du 21-3-2017) auxquels le salarié ne peut prétendre.

3° Amplitude maximale journalière de travail :
13 heures.

4° Jours de repos :
à défaut d'accord d'entreprise, prise des journées ou demi-journées de repos pour moitié sur proposition du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

5° Modalités de suivi de la charge de travail :
entretien individuel 2 fois par an + établissement d'un support de suivi indiquant la date des journées ou demi-journées travaillées et la date des journées ou demi-journées de repos avec leur qualification (congés payés, jours de repos, absence pour maladie...) + obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant les périodes de repos + dispositif d'alerte en cas de difficulté inhabituelle sur l'organisation et la charge de travail ou de difficulté liée à l'isolement professionnel.

Art. 4-4

Section 6 : Maladie, maternité, accident du travail

25 Maladie et accident du travail

1° Indemnisation de l'AT et de la MP :

- conditions d'indemnisation : être pris en charge par la SS, pas de condition d'ancienneté ;
- délai de carence : aucun ;
- période d'indemnisation : prise en compte uniquement des AT et MP indemnisés au cours des 12 derniers mois ;
- montant d'indemnisation : maintien du salaire net à 100 % pendant 180 jours (sous déduction des IJSS, du régime de prévoyance et des IJ versées par les responsables de l'accident ou leur assurance).

Base de calcul : rémunération nette (heures supplémentaires comprises) que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à la présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

en cas de rechute suite à un AT/MP survenu chez un précédent employeur, l'entreprise doit appliquer l'indemnisation de la maladie non professionnelle (v. ci-après). Toutefois, en cas de changement d'employeur en application de l'article L. 1224-1 du code du travail et d'établissement d'un lien de causalité entre la rechute de l'AT/MP initial et les nouvelles conditions de travail du salarié inhérent à ses fonctions chez le nouvel employeur, l'entreprise doit appliquer l'indemnisation des AT/MP.

2° Indemnisation de la maladie, de l'accident (hors AT) et de l'accident de trajet :

- conditions d'indemnisation : avoir 1 an d'ancienneté et être pris en charge par la SS ;
- délai de carence : 2 jours sous réserve d'un droit local spécifique, pas de délai de carence pour les cadres ;
- période d'indemnisation : prise en compte de toutes les absences, y compris AT/MP, indemnisées au cours des 12 derniers mois.

Catégorie	Ancienneté (1)	Maintien du salaire net - (IJSS + RP) (2)
	Appréciée au 1 ^{er} jour de l'absence.	Doivent également être déduites les IJ versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.
Ouvriers et Etam	Du 1 ^{er} jour de la 2 ^e année au dernier jour de la 6 ^e année	60 jours à 100 %
	Du 1 ^{er} jour de la 7 ^e année au dernier jour de la 11 ^e année	90 jours à 100 %
	Du 1 ^{er} jour de la 12 ^e année au dernier jour de la 21 ^e année	120 jours à 100 %
	A partir du 1 ^{er} jour de la 22 ^e année	120 jours à 100 % + 60 jours à 66,66 %
Cadres	De 1 à 4 ans inclus	90 jours à 100 %
	De 5 à 9 ans inclus	120 jours à 100 %
	De 10 à 14 ans inclus	150 jours à 100 %
	A partir de 15 ans	180 jours à 100 %
(1) Appréciée au 1 ^{er} jour de l'absence. (2) Doivent également être déduites les IJ versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.		

Base de calcul : rémunération nette (heures supplémentaires comprises) que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à la présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CRDS restant à la charge du salarié.

3° Garantie d'emploi en cas de maladie :
pendant la durée d'indemnisation.

Art. 2-5 et 3-4

26 Maternité, paternité, adoption

1° Maternité

a) Indemnisation :

après 1 an d'ancienneté, maintien du salaire, pendant la durée du congé (au maximum durée légale), sous déduction des IJSS, des IJ du régime de la caisse de retraite et de prévoyance et des organismes dont les cotisations sont assurées au moins en partie par l'employeur.

b) Réduction d'horaire :

à partir du 5^e mois de grossesse, 1/2 heure rémunérée par jour à raison de 1/4 d'heure le matin et de 1/4 d'heure le soir (possibilité de prévoir un aménagement différent par accord entre les parties).

En cas d'allaitement, attribution d'un temps d'allaitement payé à raison de 1/2 heure le matin et de 1/2 heure l'après-midi, pendant 1 an maximum à partir de la naissance de l'enfant.

2° Paternité

a) Indemnisation :

après 3 ans d'ancienneté (v. remarque ci-après), versement pendant le congé d'une indemnité égale à la différence entre le salaire de base (augmenté de la prime d'ancienneté) et les prestations journalières de la SS, dans la limite de 2 fois le plafond mensuel de la SS.

si la condition d'ancienneté est atteinte au cours du congé, l'indemnité est versée pour chaque jour de congé restant à courir.

Maximum (SS + complément de salaire) : salaire net journalier correspondant à 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

b) Congé assimilé à travail effectif

pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, l'ouverture des droits à congés payés et la répartition de l'intéressement/participation.

3° Garantie d'évolution de la rémunération au retour du congé de maternité ou d'adoption :

rémunération majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant du même coefficient pour le même type d'emploi (ou du même niveau s'il n'y a pas au moins 2 personnes relevant du même coefficient, ou de la même catégorie socioprofessionnelle s'il y a pas au moins 2 personnes relevant du même niveau) ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Art. 1-13 et 1-19

Section 7 : Retraite complémentaire et régime de prévoyance et de frais de santé

27 Retraite complémentaire

1° Retraite complémentaire Arrco :

répartition de la cotisation à raison de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

2° Seuil d'accès à la retraite complémentaire Agirc :

possibilité d'affilier à l'Agirc, au titre de l'article 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47, les Etam classés à partir du niveau IV échelon A (coefficient 250) jusqu'au niveau V échelon C (coefficient 350).

3° Passage à temps partiel des seniors :

pour les salariés ayant réduit leur temps de travail dans la limite de 50 %, maintien de la cotisation (part employeur) aux caisses de retraite sur la base d'un salaire à temps plein pendant une durée maximale de 2 ans avant leur départ à la retraite.

4° Passage à temps partiel des salariés reconnus en maladie professionnelle et atteints d'une incapacité permanente < 10 % :

pour les salariés ayant réduit leur temps de travail, dans la limite de 50 %, maintien de la cotisation (part employeur et part salarié) aux caisses de retraite du régime général et complémentaire sur la base d'un salaire à temps plein pendant une durée maximale de 2 ans avant le départ à la retraite (disposition impérative).

Art. 2-4-2, 2-7, 3-9 et 12-1-3-5 et art. 14-2 créé par avenant du 13-9-2018 étendu par arrêté du 18-12-2020, JO 24-12-2020, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter du

25-12-2020 (lendemain de la publication de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise

- 28 Régime de prévoyance et de frais de santé** Les partenaires sociaux s'engagent à définir une couverture obligatoire de prévoyance et frais de santé dans un délai maximum de 2 ans.

Art. 1-28

Section 8 : Classification des emplois

29 Ouvriers et Etam

1° Critères classants

Points	Type d'activités	Compétences, formation, connaissances, expérience requises	Autonomie et initiative	Etendue des responsabilités dans la fonction	Relations internes et externes
1	Simple	Lire, écrire, compter	Exécution d'instructions simples	Soi-même	Relations internes limitées aux relations dans l'équipe, collatérales et ascendantes (rendre compte). Relations externes limitées
2	Qualifiées	Aptitudes reconnues (Caces, BEP, Bac débutant...) et/ou connaissances et maîtrise des techniques de base	Exécution d'instructions avec initiative pour adapter de petits aménagements, obligation de rendre compte	Travaux techniques	Relations internes et externes régulières et informatives (collatérales et ascendantes essentiellement)
3	Complexes et variées	Permis (PL...) ou diplôme supérieur applicable débutant (BTS, DUT...) et/ou expérience et bonne maîtrise des connaissances et des techniques d'exécution	Exécution d'instructions complexes avec initiative, peut décider de l'ordre d'exécution des tâches et d'actions correctives, contrôle hiérarchique ponctuel lié à l'avancement du travail	Maîtrise technique et/ou supervision (coordination...)	Relations internes régulières et fonctionnelles (collatérales et ascendantes, ponctuellement descendantes). Relations externes régulières dans le cadre de la fonction (pouvant engager l'agence)
4	Très	Diplôme	Larges initiatives	Exécution de	Relations internes

	complexes, réflexion prospective	supérieur applicable débutant (maîtrise et +) et/ou expérience et maîtrise permettant l'autonomie	continuelles, choix du processus opératoire, contrôle hiérarchique de bonne fin	tâches complexes et/ou encadrement d'équipe	nécessaires au processus de décision et/ou d'encadrement (ascendantes et descendantes). Relations externes : négociation et représentation de l'agence
5	Très complexes et polyvalentes, implication dans la direction de l'agence	Diplôme professionnel supérieur et/ou expérience et compétences de haut niveau permettant l'autonomie et la prise en charge des travaux les plus complexes	Large autonomie et initiatives dans un cadre complexe afin d'atteindre but et résultat attendus, choix des moyens d'action, contrôle hiérarchique de bonne fin	Encadrement et organisation de tâches complexes	Relations internes : participation aux décisions d'organisation et/ou d'encadrement et/ou de stratégie de l'agence (ascendantes et descendantes). Relations externes impliquantes

Le total des points obtenus dans chacun des critères détermine le classement minimum du salarié.

Total des points obtenus	Niveau
< 9	I
≥ 9 et < 14	II
≥ 14 et < 19	III
≥ 19 et < 24	IV
≥ 24	V

2° Evolution de carrière

Echelon	Définition
A	Pratique, expérience et compétence de base
B	Pratique, expérience et compétence qualifiée La pratique qualifiée résulte de la capacité du salarié à exercer de manière autonome l'ensemble des tâches et responsabilités confiées relevant du niveau considéré
C	Pratique, expérience et compétence confirmée La pratique confirmée résulte de la connaissance et de l'expérience du salarié de la totalité des tâches et responsabilités relevant de sa fonction et du niveau dans la totalité du cycle annuel, et à utiliser cet acquis dans l'ensemble des situations rencontrées (l'un des critères peut être la polyvalence). Cette expérience permet de confier des mission de tutorat et de formation des débutants (dans le même niveau ou niveau inférieur)

3° Fonctions-repères

a) Ouvriers et employés

Définition des niveaux et emplois par filière
Niveau I - Echelon A (coefficient 165)
A partir de consignes simples et détaillées, exécution de travaux caractérisés par leur simplicité, leur répétitivité et leur analogie nécessitant peu ou pas d'expérience professionnelle.
<i>Filières Logistique - Commerce</i> : employé
<i>Filière Administration - Gestion - Informatique</i> : employé, standardiste
<i>Filière Entretien et services techniques</i> : employé de ménage
Niveau II - Echelons A, B et C (coefficients 170, 180 et 195)
A partir d'instructions précises, exécution de travaux qualifiés avec possibilité d'initiatives limitées et obligation de rendre compte.
<i>Filière Logistique</i> : cariste magasinier, magasinier, cariste, magasinier vendeur, préparateur de commande, réceptionnaire, chauffeur livreur VL
<i>Filière Commerce</i> : commercial, vendeur, marchandiseur, assistant
<i>Filière Administration - Gestion - Informatique</i> : standardiste accueil, administratif, caissier, aide-comptable, assistant
<i>Filière Entretien et services techniques</i> : ouvrier d'entretien (mécanicien, menuisier, électricien...)
<i>Filière Production</i> : ouvrier de production, opérateur
Niveau III - Echelons A, B et C (coefficients 210, 225 et 245)
A partir d'instructions précises et détaillées, exécution d'activités variées et complexes. Les travaux exécutés sous le contrôle d'un AM peuvent s'accomplir avec une certaine autonomie et la supervision du travail de collègues moins expérimentés ou de travaux techniques.
<i>Filière Logistique</i> : cariste magasinier, magasinier, magasinier vendeur, préparateur de commande, réceptionnaire, approvisionneur, gestionnaire, assistant, chauffeur livreur VL et PL
<i>Filière Commerce</i> : commercial, agent technico-commercial, vendeur, conseiller de vente, marchandiseur, gestionnaire de rayon, assistant
<i>Filière Administration - Gestion - Informatique</i> : secrétaire, administratif, caissier, comptable, gestionnaire, assistant, technicien informatique
<i>Filière Entretien et services techniques</i> : technicien d'entretien (mécanicien, menuisier, électricien...), gestionnaire
<i>Filière Production</i> : technicien de production

b) TAM

Définition des niveaux et emplois par filière
Niveau IV - Echelons A, B et C (coefficients 250, 270 et 290)
A partir d'instructions générales avec initiative sur les choix des moyens et la succession des étapes, soit exécution de travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes, soit responsabilité technique et hiérarchique du travail réalisé par des personnels de qualification moindre. Niveau des techniciens supérieurs.
<i>Filière Logistique</i> : responsable de parc, de dépôt, des transports, des approvisionnements, de la réception, logisticien, coordinateur, gestionnaire, assistant

<i>Filière Commerce</i> : responsable, commercial, agent technico-commercial, conseiller de vente, marchandiseur, acheteur, coordinateur, gestionnaire, assistant
<i>Filière Administration - Gestion - Informatique</i> : responsable, agent administratif, comptable, secrétaire de direction, technicien informatique, contrôleur de gestion, coordinateur, gestionnaire, assistant
<i>Filière Entretien et services techniques</i> : responsable, conducteur de travaux, technicien, coordinateur, gestionnaire, assistant
<i>Filière Production</i> : responsable, technicien, coordinateur, gestionnaire, assistant
Niveau V - Echelons A, B et C (coefficients 310, 330 et 350)
A partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, exécution, coordination et contrôle d'un ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. La fonction peut impliquer une responsabilité technique et/ou d'encadrement de personnels de qualification moindre. Niveau des agents de maîtrise.
<i>Filière Logistique</i> : responsable de parc, de dépôt, des transports, des approvisionnements, de la réception, logisticien, coordinateur, gestionnaire, assistant
<i>Filière Commerce</i> : chef d'agence (< 10 salariés), adjoint chef d'agence, chef de service, responsable de produits, responsable de magasin, commercial, agent technico-commercial, conseiller de vente, marchandiseur, coordinateur, gestionnaire, acheteur, assistant
<i>Filière Administration - Gestion - Informatique</i> : chef de service, responsable, agent administratif, comptable, secrétaire de direction, contrôleur de gestion, technicien informatique, coordinateur, gestionnaire, assistant
<i>Filière Entretien et services techniques</i> : chef de service, responsable, conducteur de travaux, technicien, coordinateur, gestionnaire
<i>Filière Production</i> : chef de service, responsable, technicien, coordinateur, gestionnaire

Art. 2-4-3 reprenant l'avenant n° 6 du 5-7-2007 étendu par arrêté du 5-5-2008, JO 15-5-2008, applicable à compter de sa signature et art. 3-3

30 Cadres

Niveau	Ech.	Coeff.	Définition des niveaux
VI			Cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long (niveaux I et II de l'Education nationale) n'ayant pas ou peu de pratique et devant assumer des responsabilités d'encadrement. Niveau également ouvert aux agents de maîtrise issus de la promotion en préparation de la confirmation de leur prise de fonction de cadre. Maximum 2 ans à ce niveau.
	A	350	Phase d'intégration et d'acquisition d'une bonne connaissance des mécanismes de l'entreprise et de la fonction.
	B	380	Phase d'acquisition de connaissances approfondies de la fonction.
VII			Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation écrite (limitée) de pouvoir et d'action, anime et gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée, soit un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres services ou filières, soit une agence ou un service.
	A	410	Directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion. Responsable d'agence ou de service (< 20 salariés et/ou faible expérience de la fonction).
	B	450	Pour obtenir les résultats recherchés, décide de solutions adaptées, les met en oeuvre et formule des instructions d'application. Responsable d'agence ou de service de moyenne importance (< 40 salariés et/ou expérience de la fonction).

	C	490	A la charge d'une unité dont les conditions de fonctionnement sont caractérisées par l'autonomie et l'initiative. Responsable d'agence de grande importance ou comportant plusieurs établissements ou services, ou très expérimenté.
VIII			Engage l'entreprise dans le cadre d'une large délégation attachée à son domaine d'activité. Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les actions correctrices. Responsables qui coordonnent et ont la responsabilité de plusieurs chefs de service ou d'établissement (directeur de région, chef de service central...).
	A	550	Responsabilité de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.
	B	600	Responsabilité de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.
	C	650	Responsable d'un secteur ou d'une région comportant plusieurs établissements ou services, importants ou complexes.
IX			Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise, coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.
	A	680	Dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.
	B	750	Directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.

Art. 3-3 reprenant l'avenant n° 6 du 5-7-2007 étendu par arrêté du 5-5-2008, JO 15-5-2008, applicable à compter de sa signature

31 Certificats de qualification professionnelle (CQP)

CQP	Classification	
	Entrée sans CQP	Obtention du CQP
Magasinier (débutant)	Niveau II A (1) Classification des ouvriers et employés.	Niveau II B (1) Classification des ouvriers et employés.
Chauffeur livreur (débutant)	Niveau III A (1) Classification des ouvriers et employés.	Niveau III B (1) Classification des ouvriers et employés.
Vendeur-conseil	Niveau II A (1) Classification des ouvriers et employés.	Niveau II C (1) Classification des ouvriers et employés.
Attaché technico-commercial accès pour vendeur interne confirmé	Niveau III A (1) Classification des ouvriers et employés.	Niveau IV A (2) Classification des TAM.

Manager d'équipe au sein d'un négoce	Niveau III A (1) Classification des ouvriers et employés.	Niveau IV A (2) Classification des TAM.
Chef d'agence	Niveau IV A (2) Classification des TAM.	Niveau V A : chef de dépôt (2) Classification des TAM.
		Niveau VI A : cadre débutant (3) Classification des cadres.
		Niveau VII A : chef d'agence (3) Classification des cadres.

(1) Classification des ouvriers et employés.

(2) Classification des TAM.

(3) Classification des cadres.

Titre 5

32 Classification des tuteurs Le tuteur doit être positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation visée.

Disposition reprise par l'accord du 6-5-2021 étendu.

Art. 6-3-4, 7-3-9-1, 8-4 et 12-1-4 Art. 8-4 résultant de l'accord du 6-5-2021 étendu par arrêté du 17-12-2021, JO 23-12-2021, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter de sa signature,

Section 9 : Salaires, primes et indemnités

3 Prime d'ancienneté Prime due à compter du 1^{er} jour du mois de la date anniversaire d'entrée du salarié.

1° Bénéficiaires :
ouvriers et Etam ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

2° Montant
fixé selon le barème suivant (base : durée légale du travail) et devant être calculé proportionnellement à l'horaire de travail du salarié.

Coeff.	Au 1-3-2017 (1)				
	Au 6-10-2017 pour les non-adhérents Avenant n° 14 du 21-3-2017 étendu par arrêté du 26-9-2017, JO 5-10-2017.				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
165	38,51 €	77,02 €	115,53 €	154,05 €	192,56 €
170	38,82 €	77,65 €	116,48 €	155,30 €	194,13 €
180	39,53 €	79,06 €	118,59 €	158,13 €	197,65 €
195	40,93 €	81,86 €	122,78 €	163,72 €	204,65 €
210	42,32 €	84,65 €	126,99 €	169,30 €	211,64 €
225	43,73 €	87,45 €	131,18 €	174,91 €	218,63 €
245	45,59 €	91,18 €	136,77 €	182,37 €	227,95 €
250	46,06 €	92,12 €	138,17 €	184,23 €	230,29 €
270	47,92 €	95,85 €	143,77 €	191,70 €	239,61 €
290	49,79 €	99,58 €	149,36 €	199,15 €	248,94 €
310	51,64 €	103,30 €	154,95 €	206,61 €	258,26 €
330	53,52 €	107,03 €	160,56 €	214,07 €	267,59 €
350	55,38 €	110,77 €	166,14 €	221,53 €	276,91 €
(1) Au 6-10-2017 pour les non-adhérents Avenant n° 14 du 21-3-2017 étendu par arrêté du 26-9-2017, JO 5-10-2017.					

Coef f.	Au 1-2-2018 (1)					Au 1-3-2019 (2)					Au 1-3-2020 (3)				
	Au 5-6-2019 pour les non-adhérents Avenant du 13-2-2018 étendu par arrêté du 29-5-2019, JO 4-6-2019.					Avenant du 6-2-2019 non étendu.					Au 27-9-2020 pour les non-adhérents Avenant du 27-2-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 26-9-2020 .				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
165	38,51 €	77,02 €	115,53 €	154,05 €	192,56 €	38,51 €	77,02 €	115,53 €	154,05 €	192,56 €	38,51 €	77,02 €	115,53 €	154,05 €	192,56 €
170	38,82 €	77,65 €	116,48 €	155,30 €	194,13 €	38,82 €	77,65 €	116,48 €	155,30 €	194,13 €	38,82 €	77,65 €	116,48 €	155,30 €	194,13 €
180	39,53 €	79,06 €	118,59 €	158,13 €	197,65 €	39,53 €	79,06 €	118,59 €	158,13 €	197,65 €	39,53 €	79,06 €	118,59 €	158,13 €	197,65 €
195	40,93 €	81,86 €	122,78 €	163,72 €	204,65 €	40,93 €	81,86 €	122,78 €	163,72 €	204,65 €	40,93 €	81,86 €	122,78 €	163,72 €	204,65 €
210	42,32 €	84,65 €	126,99 €	169,30 €	211,64 €	42,32 €	84,65 €	126,99 €	169,30 €	211,64 €	42,32 €	84,65 €	126,99 €	169,30 €	211,64 €
225	43,73 €	87,45 €	131,18 €	174,91 €	218,63 €	43,73 €	87,45 €	131,18 €	174,91 €	218,63 €	43,73 €	87,45 €	131,18 €	174,91 €	218,63 €

245	45,59 €	91,18 €	136,77 €	182,37 €	227,95 €	45,59 €	91,18 €	136,77 €	182,37 €	227,95 €	45,59 €	91,18 €	136,77 €	182,37 €	227,95 €
250	46,06 €	92,12 €	138,17 €	184,23 €	230,29 €	46,06 €	92,12 €	138,17 €	184,23 €	230,29 €	46,06 €	92,12 €	138,17 €	184,23 €	230,29 €
270	47,92 €	95,85 €	143,77 €	191,70 €	239,61 €	47,92 €	95,85 €	143,77 €	191,70 €	239,61 €	47,92 €	95,85 €	143,77 €	191,70 €	239,61 €
290	49,79 €	99,58 €	149,36 €	199,15 €	248,94 €	49,79 €	99,58 €	149,36 €	199,15 €	248,94 €	49,79 €	99,58 €	149,36 €	199,15 €	248,94 €
310	51,64 €	103,30 €	154,95 €	206,61 €	258,26 €	51,64 €	103,30 €	154,95 €	206,61 €	258,26 €	51,64 €	103,30 €	154,95 €	206,61 €	258,26 €
330	53,52 €	107,03 €	160,56 €	214,07 €	267,59 €	53,52 €	107,03 €	160,56 €	214,07 €	267,59 €	53,52 €	107,03 €	160,56 €	214,07 €	267,59 €
350	55,38 €	110,77 €	166,14 €	221,53 €	276,91 €	55,38 €	110,77 €	166,14 €	221,53 €	276,91 €	55,38 €	110,77 €	166,14 €	221,53 €	276,91 €

(1) Au 5-6-2019 pour les non-adhérents Avenant du 13-2-2018 étendu par arrêté du 29-5-2019, JO 4-6-2019.

(2) Avenant du 6-2-2019 non étendu.

(3) Au 27-9-2020 pour les non-adhérents Avenant du 27-2-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 26-9-2020 .

Coefficient	Au 1-3-2021 (1)				
	Au 3-6-2021 pour les non-adhérents Avenant du 2-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 2-6-2021.				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
165	38,51 €	77,02 €	115,53 €	154,05 €	192,56 €
170	38,82 €	77,65 €	116,48 €	155,30 €	194,13 €
180	39,53 €	79,06 €	118,59 €	158,13 €	197,65 €
195	40,93 €	81,86 €	122,78 €	163,72 €	204,65 €
210	42,32 €	84,65 €	126,99 €	169,30 €	211,64 €
225	43,73 €	87,45 €	131,18 €	174,91 €	218,63 €
245	45,59 €	91,18 €	136,77 €	182,37 €	227,95 €
250	46,06 €	92,12 €	138,17 €	184,23 €	230,29 €
270	47,92 €	95,85 €	143,77 €	191,70 €	239,61 €
290	49,79 €	99,58 €	149,36 €	199,15 €	248,94 €
310	51,64 €	103,30 €	154,95 €	206,61 €	258,26 €
330	53,52 €	107,03 €	160,56 €	214,07 €	267,59 €
350	55,38 €	110,77 €	166,14 €	221,53 €	276,91 €

(1) Au 3-6-2021 pour les non-adhérents Avenant du 2-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 2-6-2021.

34 Travail des jours fériés, du dimanche, de nuit Voir n° 16, 22 et 23.

- 35 Prime de vacances** Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté au 31 mai de l'année de référence, versement, au moment de leur départ en vacances (du 1^{er} départ en cas de fractionnement), d'une prime égale à 20 % du salaire du mois de mai (ou, en cas de maladie/maternité au cours de ce mois, du salaire que le salarié aurait effectivement perçu).
- Nouveauté
1er avril
2022
- Prime calculée au prorata si le nombre de jours ouvrables de congés est inférieur à 30 en raison d'une absence.

le montant de la prime est mentionné sur le bulletin de salaire (*Avenant du 14-1-2022 non étendu*).

Art. 1-21-3 modifié par avenant du 14-1-2022 non étendu, applicable à compter du 1-7-2022

36 Remplacement temporaire

1° Dispositions applicables avant le 23-2-2020 :

lorsque, pendant une période ininterrompue d'au moins 1 mois, le salarié assure l'intégralité d'un emploi dont la rémunération minimale conventionnelle est plus élevée que sa rémunération minimale conventionnelle, versement, pendant 3 mois maximum, d'une prime mensuelle au moins égale à la moitié de la différence entre ces 2 rémunérations, dans la limite du salaire réel de base du salarié remplacé. Au-delà de 3 mois, prime égale à la totalité de la différence.

2° Dispositions applicables à compter du 23-2-2020 :

si le salarié assure l'intégralité de l'emploi, versement du même salaire que le salarié remplacé, à ancienneté égale.

Art. 1-22 modifié par avenant du 7-11-2017 étendu par arrêté du 17-2-2020, JO 22-2-2020, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter du 23-2-2020 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension)

- 37 Changement de résidence** En cas de mutation définitive de poste au-delà de 50 km, contraignant le salarié à changer de domicile, remboursement des frais de déménagement dans les conditions prévues par les parties.

Art. 1-6

- 38 Indemnité de repas des chauffeurs** Lorsque les conditions de travail obligent les chauffeurs à prendre leur repas à l'extérieur, versement d'une indemnité au moins égale à 2,5 fois le minimum garanti par repas, dans les conditions et limites du barème fixé par l'Urssaf.

39 Salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH)

1° Contrat d'apprentissage :

rémunération minimale à compter du 1-9-2021, fixée en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat.

Année d'exécution	Rémunération minimale en % du Smic (1)			
	Ou du salaire minimum conventionnel si plus favorable.			
	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	40 %	50 %	55 %	100 %
2 ^e année	50 %	60 %	65 %	
3 ^e année	60 %	70 %	80 %	
4 ^e année	70 %	95 %	110 %	110 %
(1) Ou du salaire minimum conventionnel si plus favorable.				

la durée maximale est de 4 ans, sans limite d'âge.

2° Contrat et/ou stage de rééducation professionnelle

a) Contrat de rééducation professionnelle :

le salarié en contrat de rééducation professionnelle perçoit au minimum la rémunération prévue par la convention collective applicable au 1^{er} échelon de la catégorie professionnelle pour laquelle il est formé. En fin de contrat, salaire égal au minimum conventionnel correspondant à la qualification atteinte.

contrat conclu pour une durée de 3 mois à 1 an.

b) Stage de rééducation professionnelle :

le salarié en stage de rééducation professionnelle (pour un retour à l'emploi en milieu ordinaire) bénéficie d'une formation qualifiante débouchant sur un diplôme homologué par l'Etat. Sa rémunération diffère selon la situation au moment de l'entrée en stage.

durée de formation entre 10 et 30 mois.

Art. 6-3-10 résultant de l'accord du 6-5-2021 étendu par arrêté du 17-12-2021, JO 23-12-2021, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter de sa signature

40 Prime de tutorat Prime de 200 € par tuteur, versée à échéance, ou à l'issue du parcours de formation réalisé.

En cas de non-accomplissement de la mission tutorale (non imputable à l'employeur), prime pouvant être réduite en tout ou partie sur justification de l'employeur.

En cas d'abandon de la formation par le tuteur, montant calculé *prorata temporis*.

Art. 8-4 résultant de l'accord du 6-5-2021 étendu par arrêté du 17-12-2021, JO 23-12-2021, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter de sa signature

41 Rémunération des apprentis Rémunération minimale à compter du 1-9-2021, fixée en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat.

Année d'exécution	Rémunération minimale en % du Smic (1)			
	Ou du salaire minimum conventionnel si plus favorable.			
	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	40 %	50 %	55 %	100 %
2 ^e année	50 %	60 %	65 %	
3 ^e année	60 %	70 %	80 %	
(1) Ou du salaire minimum conventionnel si plus favorable.				

Art. 6-3-4-3 résultant de l'accord du 6-5-2021 étendu par arrêté du 17-12-2021, JO 23-12-2021, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter de sa signature

42 Rémunération et prime de formation pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation Dispositions reprises par l'accord du 6-5-2021 étendu.

1° Rémunération minimale
en fonction de l'âge du titulaire et de son niveau de formation.

Age du titulaire	Rémunération en % du Smic (1)	
	Ou du minimum conventionnel, si plus favorable.	
	< bac	≥ bac
Moins de 21 ans	65 %	70 %
De 21 ans à moins de 26 ans	80 %	85 %

26 ans et plus	100 % (2) Ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle, si plus favorable.
(1) Ou du minimum conventionnel, si plus favorable. (2) Ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle, si plus favorable.	

2° Prime de formation :

en cas d'obtention d'un CQP de la branche, attribution d'une prime égale à 10 % du total des salaires de base bruts versés pendant la durée du contrat.

Art. 6-3-3-1-5 reprenant l'accord du 30-6-2015 étendu par arrêté du 23-2-2016, JO 25-2-2016, applicable à compter de sa signature Art. 6-3-4-1 résultant de l'accord du 6-5-2021 étendu par arrêté du 17-12-2021, JO 23-12-2021, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la CCN « Bois d'oeuvre et produits dérivés » (exception faite des activités exclues du champ d'application de cette CCN) et des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains visées par la CCN « Bois et scieries », applicable à compter de sa signature

43 Salaires minima des ouvriers et Etam Salaires minima calculés à partir d'une valeur du point et d'une partie fixe selon la formule suivante : (coefficient × valeur du point) + partie fixe. Base : durée légale du travail.

	Au 1-3-2017 (1) Au 6-10-2017 pour les non-adhérents Avenant n° 14 du 21-3-2017 étendu par arrêté du 26-9-2017, JO 5-10-2017. Valeur du point = 3,33 €. Coefficient 165 : partie fixe = 934,98 € ; coefficient 170 : partie fixe = 923,86 € ; autres coefficients : partie fixe = 903 €.	Au 1-2-2018 (2) Au 5-6-2019 pour les non-adhérents Avenant du 13-2-2018 étendu par arrêté du 29-5-2019, JO 4-6-2019. Valeur du point = 3,375 €. Coefficient 165 : partie fixe = 947,6022 € ; coefficient 170 : partie fixe = 936,3321 € ; autres coefficients : partie fixe = 915,1905 €.	Au 1-3-2019 (3) Avenant du 6-2-2019 non étendu. Valeur du point = 3,444 €. Coefficient 165 : partie fixe = 959 € ; coefficient 170 : partie fixe = 948 € ; autres coefficients : partie fixe = 926 €.	Au 1-3-2020 (4) Au 27-9-2020 pour les non-adhérents Avenant du 27-2-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 26-9-2020. Valeur du point = 3,492 €. Coefficient 165 : partie fixe = 972,43 € ; coefficient 170 : partie fixe = 961,27 € ; autres coefficients : partie fixe = 938,96 €.	Au 1-3-2021 (5) Au 3-6-2021 pour les non-adhérents Avenant du 2-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 2-6-2021. Valeur du point = 3,530 €. Coefficient 165 : partie fixe = 983,22 € ; coefficient 170 : partie fixe = 971,91 € ; autres coefficients : partie fixe = 949,51 €.
165	1 484,43 €	1 504,48 €	1 527,26 €	1 548,64 €	1 565,67 €
170	1 489,96 €	1 510,08 €	1 533,48 €	1 554,95 €	1 572,01 €
180	1 502,40 €	1 522,69 €	1 545,92 €	1 567,56 €	1 584,91 €
195	1 552,35 €	1 573,32 €	1 597,58 €	1 619,95 €	1 637,86 €
210	1 602,30 €	1 623,94 €	1 649,24 €	1 672,33 €	1 690,81 €
225	1 652,25 €	1 674,57 €	1 700,90 €	1 724,71 €	1 743,76 €
245	1 718,85 €	1 742,07 €	1 769,78 €	1 794,56 €	1 814,36 €

250	1 735,50 €	1 758,94 €	1 787,00 €	1 812,02 €	1 832,01 €
270	1 802,10 €	1 826,44 €	1 855,88 €	1 881,86 €	1 902,61 €
290	1 868,70 €	1 893,94 €	1 924,76 €	1 951,71 €	1 973,21 €
310	1 935,30 €	1 961,44 €	1 993,64 €	2 021,55 €	2 043,81 €
330	2 001,90 €	2 028,94 €	2 062,52 €	2 091,40 €	2 114,41 €
350	2 068,50 €	2 096,44 €	2 131,40 €	2 161,24 €	2 185,01 €

(1) Au 6-10-2017 pour les non-adhérents Avenant n° 14 du 21-3-2017 étendu par arrêté du 26-9-2017, JO 5-10-2017. Valeur du point = 3,33 €. Coefficient 165 : partie fixe = 934,98 € ; coefficient 170 : partie fixe = 923,86 € ; autres coefficients : partie fixe = 903 €.

(2) Au 5-6-2019 pour les non-adhérents Avenant du 13-2-2018 étendu par arrêté du 29-5-2019, JO 4-6-2019. Valeur du point = 3,375 €. Coefficient 165 : partie fixe = 947,6022 € ; coefficient 170 : partie fixe = 936,3321 € ; autres coefficients : partie fixe = 915,1905 €.

(3) Avenant du 6-2-2019 non étendu. Valeur du point = 3,444 €. Coefficient 165 : partie fixe = 959 € ; coefficient 170 : partie fixe = 948 € ; autres coefficients : partie fixe = 926 €.

(4) Au 27-9-2020 pour les non-adhérents Avenant du 27-2-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 26-9-2020. Valeur du point = 3,492 €. Coefficient 165 : partie fixe = 972,43 € ; coefficient 170 : partie fixe = 961,27 € ; autres coefficients : partie fixe = 938,96 €.

(5) Au 3-6-2021 pour les non-adhérents Avenant du 2-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 2-6-2021. Valeur du point = 3,530 €. Coefficient 165 : partie fixe = 983,22 € ; coefficient 170 : partie fixe = 971,91 € ; autres coefficients : partie fixe = 949,51 €.

Art. 2-2

44 **Rémunération minimale annuelle garantie (RMAG) des cadres** RMAG calculée selon la formule suivante : valeur du point annuelle × coefficient. Base : durée légale du travail.

RMAG appréciée dans le cadre de l'année civile et calculée au prorata calendaire de chaque valeur dans la grille en cas d'évolution professionnelle en cours d'année (promotion de coefficient).

Sont exclues de l'assiette de la RMAG :

- les heures supplémentaires et les heures complémentaires ;
- les frais professionnels ;
- l'intéressement et la participation ;
- les sommes versées au titre de la régularisation de la rémunération correspondant à l'année précédente qui n'aurait pas été effectuée sur la paie de décembre ;
- les primes ou indemnités conventionnelles relatives aux conditions de travail issues de la CCN (primes de panier, majorations pour travail le dimanche ou un jour férié, compléments pour remplacement) ou définies comme telles dans un accord d'entreprise ou le contrat de travail ;
- les indemnités de licenciement, de départ ou mise à la retraite, de rupture conventionnelle et la prime de précarité d'un CDD ;
- les indemnités compensatrices de congés payés ;
- les primes de mobilité ;
- les sommes correspondant au paiement du CET ;
- les indemnités compensatrices d'une obligation de non-concurrence ;
- les sommes versées à titre de complément de salaire en cas d'absence pour maladie ou invalidité (IJSS, compléments versés au titre d'un régime de prévoyance).

Régularisation au 31 décembre de l'année en cours et au plus tard à la fin du 1^{er} mois de l'année suivante (ou lors de la remise du solde de tout compte en cas de départ de l'entreprise).

Coeff.	Au 1-3-2017 (1) Au 6-10-2017 pour les non-adhérents Avenant n° 15 du 21-3-2017 étendu par arrêté du 26-9-2017, JO 5-10-2017. Valeur du point annuelle = 77,54886 €.	Au 1-2-2018 (2) Au 5-6-2019 pour les non-adhérents Avenant du 13-2-2018 étendu par arrêté du 29-5-2019, JO 4-6-2019. Valeur du point annuelle = 78,59577 €.	Au 1-3-2019 (3) Avenant du 6-2-2019 non étendu. Valeur du point annuelle = 79,80 €.	Au 1-3-2020 (4) Au 27-9-2020 pour les non-adhérents Avenant du 27-2-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 26-9-2020. Valeur du point annuelle = 80,92 €.	Au 1-3-2021 (5) Au 3-6-2021 pour les non-adhérents Avenant du 2-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 2-6-2021. Valeur du point annuelle : 81,81 €.
350	27 142,10 €	27 508,52 €	27 930 €	28 321,02 €	28 633,50 €
380	29 468,57 €	29 866,39 €	30 324 €	30 748,54 €	31 087,80 €
410	31 795,03 €	32 224,27 €	32 718 €	33 176,05 €	33 542,10 €
450	34 896,99 €	35 368,10 €	35 910 €	36 412,74 €	36 814,50 €
490	37 998,94 €	38 511,93 €	39 102 €	39 649,43 €	40 086,90 €
550	42 651,87 €	43 227,67 €	43 890 €	44 504,46 €	44 995,50 €
600	46 529,32 €	47 157,46 €	47 880 €	48 550,32 €	49 086,00 €
650	50 406,76 €	51 087,25 €	51 870 €	52 596,18 €	53 176,50 €
680	52 733,22 €	53 445,12 €	54 264 €	55 023,70 €	55 630,80 €
750	58 161,65 €	58 946,83 €	59 850 €	60 687,90 €	61 357,50 €
(1) Au 6-10-2017 pour les non-adhérents Avenant n° 15 du 21-3-2017 étendu par arrêté du 26-9-2017, JO 5-10-2017. Valeur du point annuelle = 77,54886 €. (2) Au 5-6-2019 pour les non-adhérents Avenant du 13-2-2018 étendu par arrêté du 29-5-2019, JO 4-6-2019. Valeur du point annuelle = 78,59577 €. (3) Avenant du 6-2-2019 non étendu. Valeur du point annuelle = 79,80 €. (4) Au 27-9-2020 pour les non-adhérents Avenant du 27-2-2020 étendu par arrêté du 17-9-2020, JO 26-9-2020. Valeur du point annuelle = 80,92 €. (5) Au 3-6-2021 pour les non-adhérents Avenant du 2-2-2021 étendu par arrêté du 19-5-2021, JO 2-6-2021. Valeur du point annuelle : 81,81 €.					

Art. 3-2