

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1404

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 16 du 18 février 2026 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635653

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635653

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:19

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 0.20	•
Article 0.21	•
Article	•
Article 0.30	•
Article 0.31	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 9.10	•
Article 9.20	•
Article	•
Article 8.10	•
Article 8.11	•
Article	•
Article 8.20	•
Article 8.21	•
Article	•
Article 7.10	•
Article 7.11	•
Article 7.11.1	•
Article 7.11.2	•
Article 7.12	•
Article 7.13	•
Article 7.13.1	•
Article 7.13.2	•
Article 7.13.3	•
Article 7.13.4	•
Article 7.14	•
Article 7.14.1	•
Article 7.14.11	•
Article 7.14.12	•
Article 7.14.13	•

Article 7.14.14	•
Article 7.14.2	•
Article 7.14.21	•
Article 7.14.21.1	•
Article 7.14.21.2	•
Article 7.14.21.3	•
Article 7.14.22	•
Article 7.14.3	•
Article 7.14.31	•
Article 7.14.32	•
Article 7.14.4	•
Article 7.14.41	•
Article 7.14.42	•
Article 7.15	•
Article 7.16	•
Article 7.16.1	•
Article 7.20	•
Article 7.20.1	•
Article 7.20.2	•
Article 7.21	•
Article 7.21.1	•
Article 7.21.2	•
Article 7.21.3	•
Article 7.21.4	•
Article 7.21.5	•
Article 7.21.6	•
Article	•
Article 6.10	•
Article 6.20	•
Article 6.21	•
Article 6.30	•
Article 6.31	•
Article 6.31.1	•
Article 6.40	•
Article 6.40.1	•
Article 6.40.2	•
Article 6.50	•
Article 6.50.1	•
Article 6.51	•
Article	•
Article 5.10	•
Article 5.11	•
Article 5.20	•
Article 5.21	•
Article	•
Article 4.10	•

Article 4.20	•
Article 4.21	•
Article 4.21.1	•
Article 4.21.2	•
Article 4.22	•
Article 4.22.1	•
Article 4.22.2	•
Article 4.22.3	•
Article 4.23	•
Article 4.24	•
Article 4.25	•
Article	•
Article 3.10	•
Article 3.11	•
Article 3.12	•
Article 3.13	•
Article 3.14	•
Article 3.14.0	•
Article 3.14.1	•
Article 3.14.2	•
Article 3.20	•
Article 3.30	•
Article 3.31	•
Article 3.31.0	•
Article 3.31.1	•
Article 3.32	•
Article 3.33	•
Article 3.34	•
Article 3.34.1	•
Article 3.34.2	•
Article 3.40	•
Article 3.41	•
Article 3.41.0	•
Article 3.41.1	•
Article 3.41.1.1	•
Article 3.41.1.2	•
Article 3.42	•
Article 3.43	•
Article 3.43.0	•
Article 3.43.1	•
Article	•
Article	•
Article 2.10	•
Article 2.10.1	•
Article 2.10.2	•
Article 2.10.3	•

Article 2.11	•
Article 2.12	•
Article 2.13	•
Article 2.14	•
Article 2.15	•
Article 2.16	•
Article 2.20	•
Article 2.21	•
Article 2.22	•
Article 2.22.1	•
Article 2.22.2	•
Article 2.22.21	•
Article 2.22.22	•
Article 2.22.23	•
Article 2.22.24	•
Article 2.22.25	•
Article 2.23	•
Article 2.23.1	•
Article 2.24	•
Article 2.24.1	•
Article 2.24.2	•
Article 2.24.3	•
Article 2.30	•
Article 2.31	•
Article 2.32	•
Article 2.33	•
Article	•
Article	•
Article 1.10	•
Article 1.10.0	•
Article 1.10.1	•
Article 1.10.2	•
Article 1.10.3	•
Article 1.11	•
Article 1.12	•
Article 1.20	•
Article 1.21	•
Article 1.22	•
Article 1.40	•
Article 1.41	•
Article 1.41.0	•
Article 1.41.1	•
Article	•
Article 1.50	•
Article 1.50.1	•
Article 1.50.2	•

Article 1.50.3 •

Article 1.50.4 •

Avenant salaires en vigueur •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant : Avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 10 •

Article 11 •

Avenant : Avenant du 4 février 2009 relatif au champ d'application et au champ professionnel •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Avenant : Avenant n° 7 du 16 février 2016 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant : Avenant n° 1 du 12 avril 2016 relatif à l'accord remboursements frais de santé •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant : Accord du 15 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant : Accord du 5 février 2021 relatif au dispositif « d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable » •

Article 1er	•
Article 1.1	•
Article 1.3	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 1.2	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 9 du 5 février 2021 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2021	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant salaires : Avenant n° 14 du 10 avril 2024 relatif au barème des salaires minima au 1er avril 2024	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012

ART.

Le titre 0 comprend 4 chapitres.

ART.

Pour permettre l'actualisation régulière de la convention collective nationale, la compatibilité de ses clauses avec l'ensemble des normes mentionnées à l'article 1.40 est examinée une fois par quinquennat par la commission nationale paritaire.

La première période de 5 ans commence à courir à compter de la date de publication au Journal officiel de la République française (JORF) de l'arrêté d'extension de l'avenant portant révision de la convention collective.

ART.

La rédaction de la convention collective est la résultante des négociations entre les organisations syndicales et professionnelles représentatives de la branche.

En conséquence, elle s'efforce de ne pas reproduire le libellé des textes, notamment législatifs et réglementaires auxquels elle est soumise et que ses lecteurs doivent consulter en tant que de besoin.

En application des clauses figurant à l'article 1.11, les articles de la présente convention nationale ne s'appliquent pas, sauf mention expresse, aux VRP employés par les entreprises de la branche, qui bénéficient du statut particulier légal.

ART.

0.20

La convention collective nationale comprend 10 titres dont un titre préliminaire ; chacun d'eux possède une numérotation propre dans le cadre d'une numérotation continue.

Elle est accompagnée de 3 documents :

- la liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective ;
- la liste arrêtée à la même date des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 ;
- une annexe reproduisant les deux articles non abrogés de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

ART.**0.21**

Le libellé de la convention emploie un certain nombre de mots ou d'expressions qui s'entendent ainsi qu'il suit :

- « convention » : « convention collective nationale révisée » ;
 - « entreprise(s) » : « entreprise(s), établissement(s), lieu(x) de travail annexe(s) » ;
 - « salarié(s) » ou « personnel » : « salarié(s) ou personnel des entreprises relevant de la présente convention collective nationale » ;
 - « organisations » ou « parties signataires » : « parties signataires et adhérentes » ;
 - « ancienneté dans l'entreprise » : « temps passé dans l'entreprise ». Le temps passé dans l'entreprise est celui pendant lequel le salarié y est occupé, à compter de sa date d'entrée en vertu des contrats en cours ou des contrats successifs s'il y a lieu, dont les contrats d'apprentissage, peu important les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ;
 - « niveau » : « lorsque le libellé de la convention collective nationale se réfère à des niveaux nombrés en chiffres romains, il s'agit des niveaux prévus au 3 du I de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010. La mention des niveaux dans les articles de la convention collective nationale s'entend comme s'étendant aux coefficients qui les composent ».
- Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la convention collective nationale, est prise en compte la durée des périodes de suspension du contrat de travail suivantes :

- celle de l'arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, à l'exclusion de celle des arrêts consécutifs à un accident de trajet ou un accident survenu lors d'une période d'astreinte au domicile du salarié ;
- celle de l'arrêt ou des arrêts de travail consécutifs à une maladie ou accident non professionnel dans la limite de 3 mois par année civile ;
- celle du congé de maternité, d'adoption et de paternité ;
- celle du congé parental d'éducation de droit commun ou spécial pour moitié ;
- celle des congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- celle du congé de solidarité familiale et du congé de soutien familial ;
- celle des congés payés légaux ;
- celle des congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties et donnant lieu à rémunération dès lors qu'ils ne font pas l'objet d'une clause spécifique d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle ;
- celle des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ;
- celle des temps de pause des femmes enceintes prévus à l'article 3.33.

Sont également prises en compte, pour le calcul de l'ancienneté, les heures de délégation dont bénéficient les représentants du personnel et les délégués syndicaux.

ART.

Les avantages acquis sont ceux correspondant à des droits déjà ouverts et non simplement éventuels.

ART.**0.30**

L'avantage individuel est celui dont le salarié bénéficie, à titre personnel, indépendamment de son appartenance à une collectivité de travail donnée.

La révision de la convention collective nationale n'a pas pour objet, ni pour effet de réduire, de supprimer ou plus généralement de porter atteinte, d'une quelconque façon aux avantages individuels, quelle qu'en soit l'origine, acquis par les salariés présents dans l'entreprise à la date de la publication de l'avenant portant révision de la convention collective nationale.

ART.**0.31**

Sont des avantages collectifs les avantages qui ne trouvent leur justification que par rapport à une collectivité de travail déterminée.

Les avantages collectifs appliqués jusqu'alors, au titre d'une autre convention collective, d'accords d'entreprise ou d'usage dans les entreprises relevant désormais de la présente convention collective nationale, n'y sont plus applicables, sauf accords d'entreprise contraires, à la date de publication de l'avenant portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

ART.

La diffusion la plus large possible de la convention collective nationale est assurée par les voies et moyens propres à chacune des organisations signataires. Dans les entreprises, l'avis relatif à la mise à disposition du personnel de la convention collective nationale mentionne selon quelles modalités les salariés peuvent la consulter, le cas échéant, sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective

Egalité professionnelle des hommes et des femmes :

- accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et mixité des emplois (impératif, étendu le 24 février 2009) ;
- accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (impératif, étendu le 11 janvier 2012).

Clause de non-concurrence :

- accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence (impératif, étendu le 24 février 2009) ;
- avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).

Risques liés à l'amiante :

- accord du 18 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante (impératif, étendu le 21 juin 2004).

Emploi des handicapés :

- accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées (impératif, étendu le 4 novembre 2009).

Classification :

- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification (impératif, étendu le 4 novembre 2009) ;
- avenant modifié du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois (impératif, étendu le 9 janvier 2012) ;
- avenant du 8 février 2013 relatif aux classifications ;
- avenant du 20 mars 2012 portant rectification d'erreurs matérielles à l'annexe VII de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 (impératif, étendu le 5 mars 2013) ;
- avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois (impératif, étendu le 3 janvier 2019) ;
- avenant n° 2 du 26 septembre 2018 portant modification des annexes III et IV de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois (impératif, étendu le 5 juillet 2019).

Durée, aménagement et réduction du temps de travail :

- accord du 16 septembre 1997 instituant le compte épargne-temps (impératif, étendu le 5 juin 1998) ; substitué par l'accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps ;
- accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, aménagement et réduction du temps de travail (impératif, étendu le 14 avril 1999) ;
- avenant n° 1 du 24 juin 1999 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif étendu le 24 mars 2000) ;
- avenant n° 2 du 24 juin 1999 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 24 mars 2000) ;
- avenant n° 3 du 20 décembre 2000 relatif à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 18 juillet 2001) ;
- avenant n° 4 du 25 septembre 2003 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 18 mai 2004) ;
- avenant n° 5 du 19 janvier 2006 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 14 avril 1999) ;
- accord modifié du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi (impératif, étendu le 26 juillet 2007) ;
- avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective) ;
- accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps ;
- avenant n° 6 du 13 mai 2014 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.
- avenant n° 7 du 16 février 2016 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.
- avenant n° 5 du 4 juin 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective et de l'accord du 28 septembre 2006 (temps choisi)

Formation professionnelle :

- avenant n° 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution FNAR au financement de la formation professionnelle continue (impératif, étendu le 18 décembre 1989) abrogé par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2012 ;
- avenant n° 53 du 10 juin 1992 relatif à la participation à la formation professionnelle continue des employeurs occupant moins de 10 salariés (impératif, étendu le 4 février 1993) abrogé par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2012 ;
- accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle 2005 (impératif, étendu le 22 avril 2005) ;
- accord du 4 février 2005 relatif à la formation tout au long de la vie (impératif, étendu le 10 août 2005) ;
- accord du 4 février 2005 relatif à la création de l'observatoire des métiers et des qualifications (impératif, étendu le 12 octobre 2005) ;
- avenant n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation (impératif, étendu le 20 février 2006) ;
- avenant n° 78 du 28 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de maréchalerie (impératif, étendu le 2 juillet 2007) abrogé par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2012 ;
- avenant n° 2 du 2 octobre 2007 relatif à la gestion des fonds de la formation professionnelle (impératif, étendu le 25 juillet 2008) ;
- accord du 20 novembre 2009 relatif à la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (impératif, étendu le 3 août 2010) ;

- accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue (impératif, étendu le 26 janvier 2012) ;
- avenant du 14 décembre 2011 portant révision de divers accords relatifs à la formation professionnelle, notamment l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective) ;
- avenant n° 1 du 31 octobre 2012 à l'accord du 21 juin 2011 relatif à la désignation de l'OPCA ;
- accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle ;
- avenant du 29 octobre 2013 à l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle ;
- accord du 15 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) ((impératif, étendu le 14 août 2019).

Prévoyance :

- avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident (impératif, étendu le 3 juin 1988) ;
- avenant n° 40 bis du 2 mars 1988 relatif aux dispositions complémentaires de l'avenant n° 40 (impératif, étendu le 3 juin 1988) ;
- avenant n° 40 ter du 10 décembre 1997 relatif à la mutualisation du risque maladie (impératif, étendu le 24 avril 1998) ;
- avenant n° 40 quater du 7 février 2001 relatif à la mutualisation du risque accident (impératif, étendu le 18 juillet 2001) ;
- avenant n° 5 du 3 juillet 2007 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 (impératif, étendu le 25 juillet 2008) ;
- avenant n° 6 du 15 juillet 2009 (impératif, étendu le 18 mars 2010) ;
- avenant du 16 décembre 2010 modifiant l'article 4 de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 relatif à la mutualisation du risque maladie accident du travail (impératif, étendu le 9 janvier 2012) ;
- avenant n° 7 du 26 juin 2012 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la prévoyance ;
- avenant N° 8 du 1er juillet 2014 à l'avenant n°40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident.

Emploi des seniors :

- accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors (impératif, étendu le 26 janvier 2010).
- avenant du 20 novembre 2009 relatif à l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors, (impératif, étendu le 18 mars 2010).

Dialogue social :

- accord du 17 juin 2010 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales (impératif, étendu le 19 septembre 2011) ;
- accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales dans la branche (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective) ;
- avenant n°1 du 13 mai 2014 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social.

Contrat de génération :

- accord du 29 octobre 2013 relatif au contrat de génération.

Intéressement et plan d'épargne :

- accord collectif du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne.

Remboursements complémentaires de frais de santé :

- accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé (impératif, étendu le 17 décembre 2015) ;
- avenant n° 3 du 26 septembre 2018 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé.

L'attention du lecteur est appelée sur le point suivant :

Ces accords et avenants peuvent se référer à la numérotation d'articles de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

Il convient de leur substituer les références de la convention collective révisée, dite SDLM ayant le même objet.

Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 :

Avenant n° 79 du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007.
Avenant n° 80 du 4 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008.
Avenant n° 82 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009.
Avenant n° 83 du 16 avril 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010.
Avenant n° 84 du 11 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.
Avenant n° 85 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.
Avenant n° 87 du 26 juin 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012.
Avenant n° 2 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014.
Avenant n° 3 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2015.
Avenant n° 4 du 16 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016.
Avenant n° 5 du 21 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2017.
Avenant n° 6 du 1er février 2018 portant barème des salaires minima au 1er février 2018.
Avenant n° 7 du 15 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019.
Avenant n° 8 du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er mars 2020.
Avenant n° 9 du 5 février 2021 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2021.
Avenant n° 10 du 21 février 2022 relatif aux salaires minima à compter du 1er mars 2022.
Avenant n° 11 du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2022.
Avenant n° 12 du 16 janvier 2023 relatif aux barèmes des salaires minima au 1er janvier 2023.
Avenant n° 13 du 4 juillet 2023 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er juillet 2023.
Avenant n° 14 du 10 avril 2024 relatif au barème des salaires minima au 1er avril 2024.

L'attention du lecteur est appelée sur le point suivant :

Ces avenants peuvent se référer à la numérotation d'articles de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

Il convient de leur substituer les références de la convention collective révisée, dite SDLM ayant le même objet.

DOCUMENT 3

Annexe reproduisant les deux articles non abrogés de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée

Chapitre II

Annexe « Collaborateurs »

Article 13

Indemnité maladie, accident, y compris accident du travail et maladie professionnelle

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés, sous réserve qu'ils soient pris en charge par la sécurité sociale, bénéficient du maintien de leurs salaires pendant les périodes et aux taux indiqués ci-après en fonction de leur ancienneté :

Ancienneté	Indemnisation	
	Durée (1)	Taux (en %)
1 an < 3 ans	45	100
	45	50
3 ans < 8 ans	45	100
	30	66,66
	15	50
8 ans < 13 ans	45	100
	40	66,66
	5	50
13 ans < 18 ans	45	100
	5	90
	50	66,66
18 ans < 23 ans	45	100
	15	90
	60	66,66
23 ans < 28 ans	45	100
	25	90
	70	66,66
28 ans < 33 ans	45	100
	35	90
	80	66,66
33 ans et plus	45	100
	45	90
	90	66,66
(1) En jours calendaires.		

Il est précisé que l'indemnisation au taux de 50 % ne trouve effet que pour les salariés ayant une rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale ou quel que soit le salaire en cas d'hospitalisation.

Les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont déduites du montant du salaire ainsi maintenu, étant entendu que leur montant, en cas de subrogation et lorsqu'il excède la garantie ci-dessus, est intégralement versé au salarié. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance sont également déduites mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur. En tout état de cause, le montant des indemnités perçues ne peut être supérieur au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée d'indemnisation.

Si plusieurs arrêts de travail sont accordés, à ce titre, à un salarié au cours des 12 derniers mois, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des durées fixées ci-dessus.

Pour les salariés appointés par un salaire fixe plus prime et/ou commissions, le salaire mensuel devant servir de base au calcul de cette indemnité est le salaire moyen mensuel des 12 derniers mois.

Seuls les arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou de la maladie professionnelle ne réduisent pas pendant 1 an la durée des congés payés.

Chapitre III

Annexe « Cadres »

Article 5

Indemnité maladie, accident, y compris accident du travail et maladie professionnelle

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical pouvant éventuellement donner lieu à contre-visite à la demande de l'employeur ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié dans les conditions prévues au paragraphe précédent, les cadres, sous réserve qu'ils soient pris en charge par la sécurité sociale, bénéficient du maintien de leurs salaires pendant les périodes et aux taux indiqués ci-après, en fonction de leur ancienneté.

Ancienneté	Indemnisation	
	Durée (1)	Taux (en %)
1 an < 3 ans	45	100
	45	50
3 ans < 5 ans	45	100
	30	66,66
	15	50
5 ans < 8 ans	90	100
8 ans < 13 ans	90	100
13 ans < 18 ans	90	100
	10	66,66
18 ans < 23 ans	90	100
	30	66,66
23 ans < 28 ans	90	100
	50	66,66
28 ans < 33 ans	90	10
	70	66,66
33 ans et plus	90	100
	90	66,66
(1) En jours calendaires.		

Si plusieurs congés de maladie séparés par une reprise effective de travail sont accordés à un cadre au cours des 12 derniers mois, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont déduites du montant du salaire ainsi maintenu, étant entendu que leur montant, en cas de subrogation et lorsqu'il excède la garantie ci-dessus, est intégralement versé au salarié.

Sont également déduites, le cas échéant, les prestations en espèces perçues par le salarié au titre du régime de prévoyance des cadres pendant la période d'indemnisation ; la retenue des prestations perçues à ce titre pour la période d'indemnisation est limitée à la part correspondant aux versements patronaux.

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

Lorsque le contrat de travail se trouve rompu du fait des absences pour maladie ou accident, le salarié cadre bénéficie d'un droit de priorité de réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

ART.

Sauf exceptions visées au deuxième alinéa, sont abrogées par l'effet de la rédaction de la convention collective nationale révisée les clauses antérieures de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, mise à jour le 10 décembre 1985 et modifiée en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de la convention collective qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois.

Pour l'application éventuelle de l'article 8.21, les clauses de l'article 13 du chapitre II et de l'article 5 du chapitre III de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée ne sont pas abrogées.

Les clauses révisées de la convention collective de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dites SDLM succèdent à la date d'entrée en vigueur prévue au chapitre X.3 à celles du préambule et des chapitres I, II, III, IV et V de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée mise à jour en dernier lieu le 10 décembre 1985.

Sont également abrogés, soit par l'effet de leur intégration dans les clauses révisées de la convention collective, soit par l'effet d'une abrogation antérieure dans le cadre de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 mise à jour en dernier lieu le 10 décembre 1985, les avenants et accords qui ne figurent pas sur la liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective.

Du fait du refus de son extension par le ministère du travail, l'accord du 16 juin 2009 dit de substitution est également abrogé.

ART.

Dans les 12 mois qui suivent la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale révisée dite SDLM, les difficultés d'interprétation liées à son application dans les entreprises, qui n'ont pu être réglées au niveau de celles-ci, sont portées devant la commission d'interprétation par les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau de la branche.

A l'occasion de leur examen, la commission d'interprétation peut suggérer des améliorations de rédaction des clauses litigieuses.

ART.

A la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective, un certain nombre d'avenants à la convention collective du 10 octobre 1969 modifiée envoyés à l'administration ne sont pas encore étendus par elle.

Le libellé du titre de ces accords et avenants reste en italique dans les articles qui précèdent, de la convention collective nationale aussi longtemps qu'ils ne sont pas étendus.

Les avenants à la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée conclus et signés entre la date de signature du présent avenant et celle de son extension prévoient, si besoin est, dans leurs clauses finales, les modalités de leur accueil dans les différents titres de la convention collective nationale révisée.

Ce principe d'écriture est adopté à la seule fin d'éviter la négociation et la conclusion d'un avenant tendant à l'intégration des clauses de ces accords dans la convention collective nationale révisée.

ART.

La présente convention collective nationale révisée dite SDLM entre en vigueur à la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant relatif à sa révision au Journal officiel de la République française (JORF).

ART.

Convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM

Le libellé de la présente convention collective nationale résulte de la révision en date du 23 avril 2012 de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée et mise à jour le 10 décembre 1985.

Elle prend le titre de convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM.

ART.

Le titre IX comprend un chapitre.

ART.

9.10

a) Participation

Pour toutes les entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale et soumises à l'obligation prévue en matière de participation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche entendent privilégier la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation.

b) Intéressement

Afin d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, un accord d'intéressement peut être conclu en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Voir accord collectif du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne.

c) Plans d'épargne salariale

Un ou plusieurs plans d'épargne salariale peuvent être mis en place dans les entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ils ouvrent aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur attachées à ce type de dispositif.

L'alimentation du ou des plans peut se faire notamment en liaison avec les dispositifs d'intéressement et de participation et, éventuellement, par un abondement de l'entreprise.

ART.

9.20

Certains aspects de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont été abordés à l'occasion de la négociation d'accords tels ceux relatifs à la formation professionnelle, à l'emploi des seniors ou à la classification conventionnelle des emplois. Le diagnostic, qualitatif et quantitatif des emplois, établi au travers des emplois repères qui informent ce dernier accord, permet de créer les bases d'une négociation de branche élargie à tous les thèmes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Parmi ceux-ci, figurent les parcours professionnels notamment dans de très petites structures, la prise en compte de la pénibilité du travail dans ces dernières et la politique des âges.

ART.

Le titre VIII comprend 2 chapitres :

- le premier relatif au régime obligatoire de retraite complémentaire des salariés ;
- le second relatif à leur régime de prévoyance.

ART.

8.10

Conformément aux clauses de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 modifié, les salariés non cadres bénéficient d'un régime obligatoire de retraite complémentaire. Il est fait application aux salariés non cadres assujettis aux assurances sociales agricoles de l'arrêté interministériel du 19 décembre 1975 portant extension du champ d'application professionnel de la convention nationale de retraite des cadres du 24 mars 1971.

ART.

8.11

Les articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres (qui précisent qu'ils n'apportent aucune modification par rapport à la liste des bénéficiaires définis respectivement par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) s'appliquent respectivement aux :

- salariés cadres dont les emplois sont classés aux niveaux VII à IX de la classification conventionnelle des emplois (coefficients C10 à C60, ancien article 4 de la convention collective de 1947) ;
- salariés dont les emplois sont classés au niveau VI (coefficients B70 et B80) de la classification conventionnelle des emplois (ancien article 4 bis de la convention collective nationale de 1947).

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui maintient la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres, les entreprises peuvent demander l'extension du régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres au bénéfice des salariés suivants :

- employés dont les emplois sont classés au niveau III de la classification conventionnelle des emplois (coefficients A70 et A80) ;
- techniciens et agents de maîtrise dont les emplois sont classés aux niveaux IV et V de la classification conventionnelle des emplois (coefficients B10 à B60).

En ce qui concerne les salariés visés par le présent article, assujettis aux assurances sociales agricoles, tels que définis par la convention nationale de retraite et de prévoyance du 2 avril 1952, il n'est pas non plus apporté de modification aux dispositions appliquées jusqu'à la signature du présent avenant.

ART.

Un régime de prévoyance a pris effet dans la branche le 1er avril 1988 et a continuellement été amélioré depuis lors. Son application se poursuit aussi longtemps que le contrat avec l'organisme gestionnaire se prolonge.

Il organise notamment les garanties afférentes à tous les salariés en cas d'absence due à la maladie ou à un accident.

Aussi ce chapitre comprend deux articles :

- l'article 8.20 qui intéresse l'actuel régime de prévoyance en vigueur depuis le 1er avril 1988 applicable aux employés, agents de maîtrise, VRP et salariés cadres ;
- l'article 8.21 relatif au régime substitutif de maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident applicable aux employés, agents de maîtrise et salariés cadres.

ART.

8.20

Le régime du maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident est organisé par les clauses de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié, tant que celui-ci reste en vigueur.
Les VRP relèvent des clauses de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié.

ART.

8.21

Dès lors que le régime de prévoyance prévu à l'article 8.20 cesserait de produire effet, les clauses des articles 13 du chapitre II et 5 du chapitre III – dont l'application est suspendue depuis le 1er avril 1988 – de la convention collective nationale du 30 octobre modifiée en dernier lieu le 10 décembre 1985 reprendraient vigueur dans l'attente de la conclusion d'un nouveau contrat avec l'organisme gestionnaire désigné par les partenaires sociaux.
Ces articles sont repris dans l'annexe reproduisant les deux articles non abrogés de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

ART.

Le titre VII comprend deux chapitres.

ART.

7.10

Les partenaires sociaux définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par la branche, les entreprises, et par les établissements spécialisés pour permettre aux salariés d'acquérir des qualifications et compétences en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, collectifs et individuels et de s'adapter aux évolutions de l'emploi.

Concernant l'entreprise, les actions de formation lui permettent d'accroître son efficacité sur le marché et la qualité des services rendus.

Les actions de formation ont le plus souvent pour objet :

- l'insertion dans l'entreprise ;
- l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;
- l'amélioration de la maîtrise de la fonction ou de l'emploi ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi ;
- la préparation à d'autres emplois ou fonctions (évolution de carrière, développement de l'expérience professionnelle, etc.) ;
- la familiarisation avec de nouveaux outils de travail, de nouveaux modes d'organisation ou de relations, l'égalité des chances, etc.

La définition à court et à moyen terme des besoins de formation professionnelle de la branche constitue un objectif prioritaire des partenaires sociaux.

Ceux-ci déterminent les voies et moyens visant à les satisfaire, notamment un financement approprié des actions de formation et un organisme collecteur paritaire agréé habilité à collecter les contributions dues par les entreprises au titre du financement des actions de formation.

Les partenaires sociaux s'assurent que l'organisation et la pratique de l'organisme paritaire collecteur agréé qu'ils ont choisi respectent les orientations de la branche en matière de formation professionnelle.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle dans la branche sont réglées par des clauses de la convention collective nationale ou des accords de branche qui intéressent notamment :

- la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle ;
 - la formation professionnelle tout au long de la vie ;
 - la fonction tutorale ;
 - la commission paritaire nationale pour l'emploi ;
 - les certificats de qualification professionnelle (CQP) et titres à finalité professionnelle (TFP) ;
 - l'observatoire des métiers et des qualifications.
-

ART.

7.11

ART.**7.11.1**

Cette matière est organisée par des accords de branche et des avenants.
Voir :

- avenant n° 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution de la FNAR au financement de la formation professionnelle continue ;
- accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle ;
- avenant n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 juin 2004 ;
- accord du 20 novembre 2009 relatif à la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue ;
- accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle dans les entreprises autres qu'artisanales.

ART.**7.11.2**

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, et assujetties par ailleurs au paiement de la taxe d'apprentissage sont invitées à verser leur contribution à l'association des syndicats de la distribution et de la maintenance des matériels (ASDM) (1) en sa qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

La commission paritaire nationale pour l'emploi mentionnée à l'article 7.16 est informée de l'utilisation des fonds collectés.

(1) www.asdm.fr.

ART.**7.12**

La formation professionnelle tout au long de la vie est traitée par un accord de branche.

Voir l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié en dernier lieu par l'avenant du 14 décembre 2011 portant révision de divers accords relatifs à la formation professionnelle.

ART.**7.13**

ART.**7.13.1**

Le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et d'apprentissage ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

ART.**7.13.2**

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur une liste de volontaires, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur appartient obligatoirement à l'établissement dans lequel travaille le salarié à former. Sans que cela puisse faire obstacle au volontariat, compte tenu de la structure des entreprises de la branche, le tuteur peut être l'employeur lui-même s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Le rôle du tuteur est essentiel ; il doit posséder non seulement une autorité professionnelle reconnue, mais aussi des qualités de communication et de pédagogie. Le tuteur salarié peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus y compris les contrats d'apprentissage. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut en suivre au maximum que deux.

ART.

7.13.3

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes. Pour ce faire, il consacre au moins 2 heures par semaine à chaque salarié dont le tutorat lui a été confié.

ART.

7.13.4

Pour favoriser l'exercice de ces missions, le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) préconise la mise en place de formations pour les tuteurs et tient à la disposition des entreprises le référentiel de la formation ainsi que la liste des formateurs préconisés.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) compétent de la branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation selon des montants définis par la CPNE. A défaut de fonds disponibles, la formation peut être prise en charge sur la contribution relative au plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ou, à défaut, sur la contribution conventionnelle supplémentaire à l'effort de formation dans la branche.

Dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, il est décidé d'aider les entreprises par la prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale. L'employeur peut ainsi demander à l'OPCO dont il relève, la prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite du plafond fixé par les dispositions réglementaires du code du travail relatives aux dépenses du tutorat liées au contrat de professionnalisation. Cette prise en charge s'effectue sur les fonds affectés à la professionnalisation ou, à défaut de fonds disponibles, sur la contribution conventionnelle à l'effort de formation dans la branche.

ART.

7.14

ART.

7.14.1

ART.

7.14.11

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) et le titre à finalité professionnelle (TFP) attestent, dans les conditions définies ci-après, la qualification professionnelle obtenue dans un emploi relevant des secteurs d'activité de la branche.

Conformément à l'article 7.16.1, les CQP et les TFP sont créés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE), seule instance habilitée à représenter la branche dans ce domaine. Ils sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

ART.

7.14.12

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE), et annexé à la décision de création du CQP ou du TFP considéré.

Les CQP et le TFP peuvent être préparés par la voie de la formation ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

En outre, le TFP peut également être préparé par la voie de l'apprentissage.

Les CQP et le TFP ne peuvent être délivrés qu'aux personnes qui ont subi avec succès les examens organisés dans le cadre de ces évaluations.

ART.

7.14.13

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme chargé de les dispenser conformément aux clauses du cahier des charges visé à l'article 7.14.21.3.

Dans les deux premiers cas mentionnés ci-dessous, la demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé dans les autres cas.

Les demandes d'inscription sont satisfaites prioritairement dans l'ordre suivant, au bénéfice :

- d'abord des jeunes de 16 à 25 ans, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et/ ou les jeunes de 16 à 29 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires du code du travail en vigueur relatives à ces contrats ;
- puis des salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur ou du compte personnel de formation ;
- ensuite des personnes en recherche d'emploi désireuses d'exercer l'un des emplois repères prévus par l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- enfin, des salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

L'admission de ces personnes est subordonnée, le cas échéant, aux conditions particulières prévues par le cahier des charges, relatives notamment au niveau de formation et à l'appréciation de la motivation.

ART.

7.14.14

La CPNE définit les conditions nécessaires pour déclarer la recevabilité de la demande d'un candidat à la validation des acquis de l'expérience (VAE). La possibilité de demander un accès aux CQP et TFP de la branche par la VAE est ouverte aux publics visés à l'article 7.14.13, dans le même ordre de priorité à l'exception des jeunes en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

ART.

7.14.2

ART.

7.14.21

ART.

7.14.21.1

La décision de créer un CQP ou un TFP est prise par la CPNE dans le cadre de ses missions prévues à l'article 7.16.1, au vu de la conformité du cahier des charges aux prescriptions de l'article 7.14.

La décision prend la forme d'une délibération.

La CPNE se réserve le droit d'exiger la communication de tous les documents tendant à prouver l'existence et la bonne marche dudit organisme.

ART.

7.14.21.2

Les organisations représentées à la CPNE sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP ou d'un TFP.

Toute demande émanant d'une ou de plusieurs de ces organisations est portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNE. Cette demande est obligatoirement accompagnée d'un rapport d'opportunité comportant une évaluation :

- du domaine de qualification recherché et des besoins existants ;
- du profil professionnel et des perspectives d'emploi ;
- de la compatibilité du certificat à créer avec les diplômes et titres existants.

Après en avoir délibéré, la CPNE donne ou non son aval à ce rapport, dont l'adoption va conduire à la préparation du cahier des charges.

ART.

7.14.21.3

Un cahier des charges CQP ou TFP doit être élaboré pour créer le certificat ou le titre.

Ce cahier des charges comporte obligatoirement :

- le titre et les caractéristiques du CQP ou du TFP ;
- les publics visés et les conditions d'inscription aux évaluations ;
- un référentiel d'activités définissant le périmètre de la qualification visée par le CQP ou le TFP ;
- un référentiel de compétences devant être maîtrisées pour obtenir le certificat ou le titre ;
- les critères d'évaluation permettant de définir le niveau d'exigence attendu pour les compétences ;
- une description des modalités d'évaluation pour l'obtention du CQP ou du TFP, par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience ou pour le TFP par la voie de l'apprentissage ;
- le parcours formatif nécessaire à l'obtention du certificat ou du titre par la voie de la formation ;
- une proposition de positionnement dans la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10 de la convention collective au bénéfice des futurs titulaires du CQP ou du TFP.

ART.

7.14.22

Chaque CQP ou TFP est créé pour une période initiale de 2 ans.

Au terme de celle-ci, le CQP ou le TFP se trouve :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit supprimé par la CPNE, auquel cas les titulaires de ce CQP ou TFP continuent de bénéficier de la garantie minimale de classement prévue à l'article 4.10 ;
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNE, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les modifications adoptées sont appliquées à toute démarche débutant après la décision de la CPNE.

L'éventuelle décision de la CPNE de ne pas renouveler un CQP ou un TFP n'empêche pas les actions en cours d'être menées à leur terme, jusqu'à la délivrance des certificats ou des titres dont les titulaires pourront se prévaloir conformément à l'article 7.14.4 ci-dessous.

ART.

7.14.3

ART.

7.14.31

Les organismes dispensant une formation conduisant à un CQP ou à un TFP doivent se conformer au cahier des charges pédagogiques et être agréés par la CPNE.

ART.

7.14.32

Les organismes participant à l'évaluation des candidats aux CQP et TFP par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience doivent être agréés par la CPNE et se conformer au cahier des charges produit par la CPNE décrivant les conditions et les modalités de ces évaluations.

La CPNE prend, dans le respect des prescriptions particulières du cahier des charges, toutes décisions relatives notamment au calendrier des examens, à la constitution des jurys, au contenu et au niveau desdits examens.

Le jury comprend un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales de salariés désignés par les organisations patronales et syndicales membres de la CPNE, auxquels s'ajoute un membre de l'organisme chargé des examens, ce dernier ne prenant pas part aux délibérations concernant le candidat.

Les CQP et TFP étant modulaires, le jury paritaire est chargé d'effectuer la synthèse de l'ensemble des évaluations réalisées en amont et de prendre une décision de validation, compétence par compétence.

Si le candidat a validé toutes les compétences, le CQP ou le TFP lui sera délivré. Sinon, il gardera le bénéfice des compétences acquises pendant une durée de 5 ans à compter de la date du jury paritaire.

Le jury délivre, au nom de la CPNE, les certificats qui sont imprimés à l'en-tête de la commission si le candidat a validé l'intégralité du CQP ou du TFP. En cas de validation partielle, le jury remet au candidat une attestation de validation partielle.

ART.

7.14.4

ART.

7.14.42

Le titulaire d'un CQP ou d'un TFP doit être classé au moins au coefficient prévu à cet effet dans l'annexe III de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, ou mentionné sur la délibération créant ce CQP ou ce TFP dans les cas suivants :

- embauche pour occuper un emploi nécessitant le certificat ou le titre professionnel correspondant ;
- soit à un CQP ou TFP obtenu au terme d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans l'entreprise considérée ;
- soit à un CQP ou un TFP obtenu préalablement à l'entrée dans l'entreprise ;
- reprise des fonctions dans l'entreprise, au terme d'un stage de formation continue, à l'initiative de l'employeur, à l'issue duquel le salarié a obtenu un CQP ou un TFP.

Dans le cas où l'obtention d'un CQP ou d'un TFP ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement. Il s'agit des situations suivantes :

- embauche d'un salarié titulaire d'un CQP ou d'un TFP attestant d'une qualification autre que celle requise pour occuper l'emploi ;
- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'une action de formation suivie à son initiative au terme de laquelle l'intéressé a obtenu un CQP ou un TFP ; toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner en priorité sa candidature.

ART.

7.14.42

La garantie minimale de classement est fixée, pour chaque CQP et chaque TFP, par la CPNE qui le crée.

Elle est déterminée après examen du cahier des charges au regard des critères de classement institués par la convention collective nationale.

ART.

7.15

Il est créé par un accord de branche un observatoire des métiers et des qualifications sous la forme d'une association régie par la loi de 1901. Voir l'accord du 4 février 2005 portant création de l'observatoire des métiers et des qualifications.

ART.

7.16

ART.

7.16.1

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) est chargée de la définition des orientations de la branche en matière de formation et d'emploi, notamment de ses financements, de la promotion de la politique de formation, du suivi de l'évolution de l'emploi dans la branche, et de l'anticipation des emplois et des activités de la branche, notamment en relation avec l'observatoire des métiers de la branche.

La commission paritaire nationale pour l'emploi établit et tient à jour une liste des cours, stages, sessions préconisés par elle et présentant un intérêt dans les secteurs d'activité de la branche. Ladite préconisation doit tenir compte de la qualité pédagogique des stages, c'est-à-dire de leur structure, des moyens et des contenus des formations offertes (durée des cours, programmes, qualité de l'équipement et du personnel enseignant) et le cas échéant des résultats antérieurs.

Les actions de formation ont pour objet :

- l'adaptation au poste de travail et/ou au maintien dans l'emploi du fait de ses évolutions. Ces actions permettent de :
- préparer les salariés à des emplois dans lesdites branches ;
- perfectionner les salariés y occupant des postes dans les spécialités mises en œuvre ;
- perfectionner les salariés dans certaines techniques nouvelles mises en œuvre ;
- perfectionner les personnels de maîtrise et d'encadrement dans les différentes disciplines afin de mieux leur permettre d'assumer leurs responsabilités ;
- le développement des compétences au travers de formations pouvant conduire à des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification professionnelle.

La commission paritaire nationale pour l'emploi a également pour missions principales :

- de tenir et d'actualiser la liste des formations et parcours de formation éligibles au titre des objectifs prioritaires et notamment ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation ;
- de préconiser les conditions de prise en charge des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- de mettre en place et de suivre le dispositif des CQP et des titres à finalité professionnelle (TFP) de la branche ;
- de donner, le cas échéant, un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs régionaux ou interrégionaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats de professionnalisation ;
- d'accompagner le cas échéant les travaux menés par l'observatoire des métiers et des qualifications ;
- d'apprécier les actions de manière quantitative et qualitative pouvant faire appel à des prestataires.

Sur la base des informations de l'observatoire des métiers et des qualifications qu'elle reçoit, elle peut émettre toute proposition ou suggérer toute orientation en matière de formation professionnelle auprès de la commission paritaire.

ART.
7.20

ART.
7.20.1

Les emplois vacants sont pourvus par les salariés de l'entreprise ou par l'embauche de nouveaux salariés.
Le personnel de l'entreprise est tenu informé par tout moyen à la disposition de l'employeur des postes appelés à être libérés ou créés.
Les salariés recrutés sur le marché de l'emploi le sont soit directement, soit par l'intermédiaire des organismes officiels de placement.
Les employeurs sont liés par les dispositions légales en vigueur relatives aux priorités de réembauchage.

ART.
7.20.2

La défense des intérêts de la profession mentionnée à l'article 1.41.0 implique la prohibition des manœuvres de concurrence déloyale qui se manifeste notamment par les pratiques de débauchage de salariés.
La sanction du débauchage du personnel peut être mise en œuvre par les organisations signataires, rappel fait que pour être répréhensible, le débauchage doit avoir été causé par des manœuvres frauduleuses et dans un but précis (détournement de clientèle, connaissance des secrets de fabrication, utilisation des connaissances acquises par le salarié...).

ART.
7.21

Les clauses propres à certaines catégories de salariés sont distribuées entre les articles qui suivent et des accords de branche et avenants.

ART.
7.21.1

Les salariés travaillant de manière permanente ou prolongée sur écran bénéficient au cours de leur travail, le matin et l'après-midi, de deux pauses rémunérées de 15 minutes chacune.
Dans le cas où la période de travail, pause comprise, est d'une durée supérieure à 5 heures, une pause supplémentaire de 15 minutes également rémunérée est accordée.
Le travail sur écran peut faire l'objet d'un roulement du personnel au cours de la journée si cette organisation du travail est compatible avec les besoins du service.

ART.
7.21.2

Dans le respect du principe de non-discrimination, un accord de branche fixe les modalités d'emploi des salariés handicapés.
Voir l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées.

ART.
7.21.3

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale et leur garantissent les mêmes conditions de promotion.
Des accords de branche et des avenants fixent les modalités de mise en œuvre de l'alinéa qui précède.
Voir :

- accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et la mixité des emplois ;
- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification ;
- avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois ;
- accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART.
7.21.4

Le stage, peu important qu'il ait un caractère obligatoire ou non, a pour objet de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.
Il ne s'exécute pas dans le cadre d'un contrat de travail.
L'absence de formation par l'entreprise et l'affectation exclusive aux tâches normales d'un emploi dans celle-ci peuvent constituer pour le juge du contrat de travail un motif de requalification du stage en contrat de travail. Il en est de même lorsque l'entreprise retire un profit direct de la présence du stagiaire.

ART.

7.21.5

L'emploi du personnel à temps partiel est abordé au 4.2 et 4.2.1 du V de l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les enquêtes menées lors de son élaboration ont montré que le travail à temps partiel, marginal au niveau de la branche, est essentiellement présent au niveau des très petites entreprises.

Les entreprises, au moyen d'accords ou, à défaut, directement, s'efforcent d'adapter les clauses conventionnelles aux salariés à temps partiel, notamment pour ce qui est :

- de la définition des emplois, activités ou fonctions susceptibles d'être occupés ou exercés à temps partiel ;
- des modalités pratiques selon lesquelles ces salariés peuvent accéder à la formation ;
- du mode de décompte des congés lorsque le travail à temps partiel porte sur moins de 5 jours par semaine ;
- des modalités de rémunération et d'indemnisation des frais de transport de ces salariés ainsi que les modalités d'accès aux avantages sociaux institués par l'entreprise ;
- des modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement et de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

ART.

7.21.6

Les conditions d'emploi des salariés âgés sont fixées par un accord de branche.

Voir l'accord du 15 juillet 2009 modifié relatif à l'emploi des seniors.

ART.

L'ensemble des titres de la présente convention collective nationale est applicable aux salariés cadres sous réserve des clauses spécifiques figurant au présent titre.

Le titre VI comprend 5 chapitres.

ART.

6.10

Tels que mentionnés dans l'avenant modifié du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, sont considérés comme cadres les salariés occupant des emplois faisant appel à des compétences appuyées sur une formation généralement supérieure ou acquises par une expérience équivalente et comportant des responsabilités élevées dans des activités dominantes :

- soit d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de formation ;
- soit d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Au sens de la présente convention collective nationale, sont cadres les salariés classés aux niveaux VII à IX.

Aux termes de l'accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou ses établissements.

Pour être considéré comme un cadre dirigeant, le salarié doit répondre à la définition ci-dessus et être classé au niveau VIII ou IX.

ART.

6.20

La durée de la période d'essai est de 3 mois. Elle peut toujours être réduite, dès son commencement ou au cours de son exécution, si les parties en conviennent.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée totale au plus égale à celle de la période initiale.

En cas de suspension du contrat de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension.

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée comme satisfaisante par le salarié ou l'employeur, la partie qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, en respectant les délais légaux de prévenance.

ART.

6.21

Outre les clauses de l'article 3.12, le contrat ou la lettre d'engagement précise les éventuels avantages en nature, le salaire minimum mensuel conventionnel correspondant à l'emploi occupé et le taux de cotisation au régime de retraite des salariés cadres par répartition appliqué dans l'entreprise.

La lettre d'engagement fait l'objet d'un avis de réception dans un délai de 15 jours.

La rémunération minimale des salariés cadres au forfait avec référence à un horaire annuel en heures ou en jours et celle des salariés cadres au forfait sans référence horaire sont précisées par l'accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Les modalités de la mutation géographique du salarié cadre seront traitées dans un accord ultérieur.

ART.

6.30

Compte tenu des conditions d'exercice de la fonction des cadres, de leur charge de travail et de leur implication particulière, les absences exceptionnelles de courte durée autorisées ne peuvent pas entraîner une réduction du nombre total de jours de congés annuels.

ART.

6.31

ART.

6.31.1

Les diverses conventions de forfaits sont régies par un accord de branche.

Voir l'accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, modifié en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois.

ART.

6.40

ART.

6.40.1

L'indemnisation des absences occasionnées par la maladie ou l'accident est prévue par un accord de branche.

Voir les articles 3, 4 et 5 de l'avenant n° 40 modifié du 10 décembre 1987.

ART.

6.40.2

Dans le cas où l'accord prévu à l'article précédent ne trouverait plus effet, cette indemnisation serait assurée dans les conditions prévues à l'article 8.21.

ART.

6.50

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis réciproque, sauf en cas de faute grave ou lourde, est fixé à 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, et sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des rémunérations perçues par l'intéressé durant les 3 derniers mois de travail précédant la dénonciation du contrat de travail.

En cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis sans avoir à payer une indemnité pour l'inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le cadre congédié peut, en accord avec son employeur, quitter l'entreprise pour occuper un nouvel emploi.

ART.

6.50.1

Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois, après en avoir fixé les modalités avec la direction, pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue pro rata temporis.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération, sauf en cas de démission.

ART.
6.51

L'indemnité de licenciement pour les cadres est celle définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.

Le titre V est consacré à l'ensemble des règles organisant la durée du travail ou le repos.
Il comprend deux chapitres.

ART.
5.10

La durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail sont fixés par accords de branche.

Voir :

- accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne-temps ;
- accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail, modifié en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois ;
- accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter également aux clauses spécifiques du titre VI.

Durée minimale de travail

Pour les recrutements opérés à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant la durée minimale de 24 heures par semaine (ou le cas échéant l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent sur une période pouvant être égale à 1 année) prévue par la réglementation issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 pourra être réduite jusqu'à 12 heures par les employeurs qui ne pourraient, compte tenu de leurs besoins, offrir à leurs salariés à temps partiel cette garantie minimale de 24 heures.

Les salariés dont la durée contractuelle de travail est au moins égale à 12 heures et inférieure à 24 heures par semaine (ou le cas échéant l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent sur une période pouvant être égale à 1 année) auront des horaires réguliers avec une durée quotidienne de travail qui ne peut être inférieure à 3 heures consécutives au minimum.

Ils ne pourront se voir imposer un changement d'horaire sauf :

- accord écrit du salarié ;
- si la modification d'horaire résulte de l'accomplissement d'heures complémentaires.

Le contrat de travail ou lettre d'embauche précise les journées et/ ou demi-journées sur lesquelles les heures complémentaires sont susceptibles d'être effectuées, un avenant, ultérieurement, peut modifier ces indications, les compléter ou les supprimer. Un avenant au contrat de travail peut aussi prévoir que le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires.

La durée hebdomadaire de travail est répartie sur 4 jours au maximum si elle est inférieure à 15 heures et sur 5 jours au maximum si elle est égale ou supérieure à 15 heures et inférieure à 24 heures sauf demande contraire du salarié.

Article 5.11.2

Heures complémentaires

L'entreprise peut utiliser la possibilité de recourir aux heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle.

Dans ce cas, la limite à l'intérieur de laquelle les heures complémentaires peuvent être effectuées est portée de 10 % à 33 % de la durée contractuelle de travail.

La fixation de la limite est précisée par le contrat de travail lors du recrutement ou par avenant.

Pour les contrats de travail en cours lors de l'entrée en application du présent avenant, la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle suppose un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Selon la limite fixée contractuellement pour les heures complémentaires :

- la rémunération des heures complémentaires est majorée de 25 % dès la première heure complémentaire effectuée si l'employeur prévoit sur l'accord écrit d'utiliser la possibilité de faire réaliser des heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle ;
- pendant la période durant laquelle l'entreprise renonce à faire réaliser des heures complémentaires au-delà de 10 %, la rémunération des heures complémentaires est majorée de 10 % conformément à la loi.

Article 5.11.3

Complément d'heures

Afin de permettre aux entreprises de répondre ponctuellement à une surcharge de travail du fait de la saisonnalité des activités, de circonstances exceptionnelles, d'un événement occasionnel, du remplacement d'un salarié absent, ou pour accomplir des tâches inhabituelles, la durée du travail à temps partiel peut être augmentée temporairement, en application de l'article L. 3123-25 du code du travail, par avenant au contrat de travail. Les heures résultant de cette augmentation temporaire sont rémunérées distinctement sur le bulletin de paie en plus du salaire mensuel correspondant à la durée contractuelle antérieure. La rémunération de ces heures est majorée de 10 %.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, est limité à 4 par an.

Les modalités selon lesquelles les salariés peuvent à l'initiative de l'employeur bénéficier prioritairement des compléments d'heures sont ainsi fixées :

- d'abord les salariés ayant manifesté le souhait d'en bénéficier ;
- ensuite, parmi ceux-ci, les salariés ayant les compétences requises et dont la durée du travail est la moins élevée.

Les heures complémentaires en cas de pratique du complément d'heures sont limitées à 1/3 de cette nouvelle durée sans pouvoir atteindre la durée légale du travail et bénéficient d'une rémunération majorée de 25 %.

ART.
5.20

Les congés annuels sont réglés quant à leur durée et à leur indemnisation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. En cas de fractionnement des congés, 5 samedis au maximum entrent dans le décompte des jours de congé. La 5e semaine de congé ne peut être accolée au congé principal et est prise durant la période creuse d'activité. Cependant, les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières pourront accoler leur 5e semaine de congé au congé principal. Un délai d'information réciproque de 2 semaines doit être respecté avant le départ en congé au titre de cette 5e semaine. Toutefois, il sera obligatoirement accordé pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, en une seule fois, une période de congé de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Les entreprises ont cependant la possibilité de décompter la durée des congés payés en jours ouvrés. Le décompte de la durée des congés en jours ouvrés ne peut être moins favorable pour le salarié que celui découlant de l'application des dispositions législatives qui déterminent la durée des congés en jours ouvrables. Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

ART.
5.21

Les autres repos, par exemple, du dimanche, compensateurs, les pauses ou les astreintes, le congé de fin de carrière sont organisés par des accords de branche. Voir :

- accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps ;
- accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, modifié en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois.

ART.

Le titre IV comprend deux chapitres. Le premier intéresse la classification conventionnelle des emplois, le second les rémunérations et notamment la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti.

ART.

4.10

Les emplois exercés par les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale font l'objet d'un classement.

Celui-ci est réalisé dans chaque entreprise selon les principes et modalités prévus par l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois révisée, en tant que de besoin, au moins une fois tous les 5 ans.

Voir l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.

Les emplois s'entendent des activités exercées par les salariés dont les caractéristiques (contenu, lieu d'exercice, modalités d'exécution...) varient en fonction de l'organisation décidée par le chef d'entreprise.

Le classement détermine le montant du salaire minimum mensuel conventionnel garanti de chaque salarié.

Les modalités de première mise en œuvre de la classification conventionnelle des emplois relèvent de la compétence du chef d'entreprise et sont soumises à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel.

Les délégués syndicaux en sont informés dans les mêmes conditions que les institutions représentatives du personnel.

Voir l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel ou dans les entreprises de moins de 11 salariés, la mise en œuvre de la classification conventionnelle des emplois n'est possible qu'après l'information des salariés.

ART.

4.20

Un barème national mentionne le montant des salaires minima mensuels conventionnels garantis aux salariés, eu égard au classement des emplois qu'ils occupent opéré par la classification professionnelle en vigueur et à la durée légale hebdomadaire du travail.

Ce barème fait l'objet d'au moins une négociation dans l'intervalle d'une année.

Le résultat des négociations salariales donne lieu, en tant que de besoin, à la publication d'un avenant à la convention collective nationale.

ART.

4.21

Le salaire minimum mensuel conventionnel garanti s'entend du salaire rétribuant l'emploi exercé par le salarié au regard de sa classification sur la base de la durée hebdomadaire légale du travail.

Le salaire minimum mensuel conventionnel garanti des salariés à temps partiel est calculé pro rata temporis.

Le salaire minimum mensuel conventionnel garanti des salariés au forfait annuel en heures ou en jours est calculé selon les dispositions de l'accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Lorsque le salaire d'un salarié comporte une part variable, l'addition de la part variable et de la part fixe ne peut être inférieure au montant du salaire minimum mensuel conventionnel garanti résultant de son coefficient conventionnel.

ART.

4.21.1

Pour l'application du salaire minimum mensuel conventionnel garanti, il y a lieu de prendre en compte tous les éléments de rémunération quels qu'en soient l'origine, l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité des versements, sans autres exceptions que celles énoncées à l'article 4.21.2.

ART.

4.21.2

Dans la mesure où le salaire minimum mensuel conventionnel garanti se définit par rapport à la durée hebdomadaire légale du travail, les heures supplémentaires en sont naturellement exclues.

Ne sont pas pris en compte dans la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garantis les éléments de la rémunération qui ne sont pas la contrepartie directe du travail ainsi que les primes et gratifications dont l'attribution présente un caractère aléatoire.

Il en est ainsi notamment :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 4.23 ;
 - de la prime conventionnelle d'astreinte ;
 - de la prime de panier ;
 - de la prime d'habillement ;
 - des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
 - des sommes attribuées pour tenir compte de conditions exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des tâches, fonctions ou responsabilités confiées aux salariés, c'est-à-dire des sommes qui cessent d'être payées lorsque ces conditions prennent fin.
- Aucun salarié ne peut percevoir un salaire mensuel inférieur au salaire minimum mensuel conventionnel garanti correspondant à la classification conventionnelle des emplois définie à l'article 4.10.

ART.

4.22

ART.

4.22.1

Dans tous les cas où des jeunes travailleurs de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés sur les mêmes bases que celles établies pour le salaire du personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent et à l'article 3.2 du II de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, les jeunes travailleurs au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, ont la garantie du salaire minimum de l'emploi qu'ils exercent, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans la branche d'activité.

Ces abattements sont :

- de 20 % avant 17 ans ;
- de 10 % entre 17 et 18 ans.

Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont les jeunes travailleurs relèvent, ces abattements disparaissent.

(1) L'article 4-22-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3231-3 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

ART.

4.22.2

La rémunération des apprentis est calculée selon les dispositions légales et réglementaires du code du travail. Cette rémunération peut être augmentée soit par le contrat d'apprentissage, soit par un accord d'entreprise.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail des jeunes travailleurs sont applicables aux apprentis, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Afin de permettre un apprentissage efficace et rationnel, le nombre des apprentis, dans les entreprises de plus de 10 salariés, ne devra en aucun cas être supérieur au nombre de salariés qui, du fait de l'emploi qu'ils occupent, sont au moins classés au niveau II de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

ART.

4.22.3

La rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation est régie par un accord de branche.

Voir l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié en dernier lieu par l'avenant du 14 décembre 2011 portant révision de divers accords relatifs à la formation professionnelle.

ART.

4.23

Chaque salarié bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à son salaire réel.

Son taux est calculé en pourcentage du salaire minimum mensuel conventionnel garanti du salarié selon les modalités suivantes :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté révolus ;
- 7 % après 8 ans d'ancienneté révolus ;
- 10 % après 11 ans d'ancienneté révolus ;
- 13 % après 15 ans d'ancienneté révolus.

Le montant de la prime d'ancienneté varie en fonction de la durée du travail du salarié et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté figure à part sur une ligne du bulletin de paie.

Par dérogation à la définition de l'ancienneté que donne l'article 0.21 et pour la détermination du taux de la prime, il est tenu compte non seulement de la présence continue du contrat en cours mais, également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, notamment du contrat d'apprentissage, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié ou des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif.

ART.

4.24

Le salarié qui effectue plus de 2 heures de travail entre 21 heures et 6 heures du matin a droit à une indemnité de panier dont le montant est égal à une fois et demi le salaire horaire du premier coefficient hiérarchique du barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis.

ART.

4.25

Chaque salarié peut, à sa demande, bénéficier d'un acompte de quinzaine. Le montant de l'acompte effectivement perçu figure sur le bulletin de paie du salarié.

ART.

Le titre III intéresse les clauses générales relatives au contrat de travail à durée indéterminée.
Il comprend quatre chapitres.

ART.

3.10

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Il régit les rapports entre l'employeur et le salarié dans le respect de la législation, de la réglementation, des textes internationaux ou communautaires, des accords interprofessionnels applicables dans les champs de la convention collective nationale, de ses clauses et de ses accords et avenants ainsi que, le cas échéant, des accords d'entreprise.

Les conditions d'engagement du salarié sont précisées par écrit et font expressément référence à la convention collective nationale.

L'obligation pèse sur chaque employeur qui en relève.

Cet écrit peut prendre la forme d'un contrat rédigé en double exemplaire et signé des deux parties. Il peut aussi se présenter comme une lettre d'engagement établie par l'employeur, l'acceptation du salarié découlant du seul fait qu'il exécute la prestation de travail.

ART.

3.11

L'essai professionnel consiste en un test d'aptitude ou une épreuve. Il ne s'inscrit pas dans un processus organisé de travail et n'en tient pas lieu. Il ne se confond pas avec la période d'essai. Sa durée nécessairement limitée est proportionnée à son objet ; elle ne peut dépasser 7 heures.

L'essai professionnel ne peut être réitéré.

Le temps passé à effectuer cet essai est indemnisé par l'entreprise sur la base du montant du salaire horaire du premier coefficient du barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis rapporté à la durée de l'essai. De plus, l'entreprise rembourse les frais exposés par l'intéressé à cette occasion selon les barèmes en vigueur en son sein.

ART.

3.12

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement est remis au futur salarié avant son entrée effective en fonction. Dans les cas exceptionnels où il n'a pu en être ainsi, ces documents sont délivrés au salarié dans un délai qui ne peut excéder les 15 jours suivant la date de cette entrée en fonction.

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement mentionne notamment :

- l'identité des parties ;
- la date de l'engagement du salarié ;
- le régime juridique du contrat de travail ;
- l'emploi occupé ;
- le niveau et le coefficient prévus par la classification conventionnelle des emplois ;
- le montant de la rémunération ;
- la durée de la période d'essai ainsi que celle du préavis en cas de licenciement ou de démission ;
- la référence à la convention collective nationale ;
- les clauses de la convention collective nationale relatives à l'organisation et l'aménagement du temps de travail et notamment celles intéressant les astreintes et les forfaits ;
- le lieu de travail.

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement comprend aussi toute autre clause convenue entre les parties.

ART.

3.13

Les modalités d'application de la clause de non-concurrence aux salariés des entreprises de la branche sont régies par un accord de branche.

Voir l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence modifié en dernier lieu par l'avenant du 29 octobre 2013.

ART.**3.14**

Le contrat de travail comporte une période d'essai dont le début coïncide avec le commencement de son exécution. La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement, en situation de travail effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise au regard de leurs attentes respectives, rappel fait que pour cette dernière la finalité de la période d'essai consiste en l'appréciation des qualités professionnelles du salarié.

Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée qui succède à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et dont la formation correspond à l'emploi occupé ne comporte pas de période d'essai.

Pour les salariés cadres, il convient de se référer aux clauses spécifiques du titre VI.

ART.**3.14.0**

La durée initiale de la période d'essai dépend de la position de l'emploi du salarié dans la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

Elle est de :

- 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
- 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

Appartiennent :

- à la catégorie des ouvriers et employés, les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I à III inclus de la classification prévue à l'article 4.10 ;
- à la catégorie des techniciens et agents de maîtrise, les salariés dont l'emploi est classé aux niveaux IV et VI inclus de la même classification.

La durée de la période d'essai peut toujours être réduite dès son commencement ou au cours de son exécution si les parties en conviennent.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée totale au plus égale à celle de la période initiale.

En cas de suspension du contrat de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension, sauf exceptions légales, réglementaires ou jurisprudentielles.

La période d'essai initiale et ses modifications de durée font l'objet d'un écrit.

Les propositions de modification de durée sont notifiées en temps utile au salarié.

ART.**3.14.1**

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée comme satisfaisante par le salarié ou l'employeur, la partie qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge en respectant les délais légaux de prévenance.

Toutes facilités, dans les délais prévus à l'alinéa précédent, sont accordées au salarié dont l'employeur met fin au contrat de travail, au cours ou à la fin de la période d'essai pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aurait pu trouver.

Dans ce cas, le salarié n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation des délais légaux de prévenance.

ART.**3.14.2**

La confirmation du salarié dans son emploi au-delà de la période d'essai peut faire l'objet d'un écrit de l'employeur. A défaut d'un tel écrit, la poursuite de la relation de travail au-delà de cette période s'effectue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Une fois qu'il a exécuté sa période d'essai, aucune autre période d'essai ne peut être imposée au salarié appelé à un nouvel emploi distinct de celui initialement prévu par son contrat de travail.

En vue d'exercer un nouvel emploi, une période probatoire, qui ne se confond en aucune façon avec une période d'essai, peut être imposée au salarié en cours d'exécution de son contrat de travail. Si cette période n'est pas concluante, le salarié est assuré de retrouver son ancien emploi.

ART.**3.20**

Le contrat de travail implique l'engagement réciproque des parties de satisfaire à leurs obligations professionnelles dans le souci de leurs intérêts partagés et le respect de leurs droits et devoirs respectifs.

Pendant la durée du contrat de travail, les deux parties s'attachent à satisfaire loyalement cet engagement.

ART.

3.30

L'absence du salarié pour l'un des motifs et dans les conditions définies dans les articles ci-après entraîne la suspension de son contrat de travail.

Le salaire étant la contrepartie du travail, la suspension du contrat a pour conséquence d'interrompre les obligations de l'entreprise ayant trait au versement de la rémunération, sauf application de dispositions légales ou de clauses conventionnelles particulières dérogeant à cette règle.

ART.

3.31

ART.

3.31.0

En cas d'absence pour maladie ou accident, à l'exclusion de celle occasionnée par une maladie professionnelle ou un accident du travail qui obéit à un régime législatif et réglementaire spécifique, le salarié doit, sauf en cas de force majeure, en informer l'employeur dans les 48 heures à compter du début de celle-ci par tout moyen à sa convenance et lui faire parvenir un certificat médical dans les 3 jours à compter de la même date.

ART.

3.31.1

L'employeur a la possibilité de faire visiter le malade par le médecin de son choix. Le médecin-contrôleur effectue la contre-visite au domicile du salarié ou à sa résidence, s'il a été autorisé à en changer pendant le temps de l'arrêt de travail.

Lors de la contre-visite, le médecin-contrôleur décline au salarié sa qualité de docteur en médecine et celle de mandataire de l'employeur. A défaut, le refus du salarié de le recevoir ne peut pas s'analyser en un refus de se soumettre au contrôle médical.

Lorsque le salarié refuse le contrôle ou est absent de son domicile ou de sa résidence en dehors des heures de sortie autorisées par la sécurité sociale, l'employeur est fondé à cesser le versement du complément de salaire lui incombant à compter de la date de la visite.

Le refus de la contre-visite par le salarié ou son absence lors de celle-ci ne peut constituer en soi une cause légitime de licenciement.

ART.

3.32

Les modalités d'indemnisation de ces absences sont prévues au titre VIII relatif au régime de retraite et de prévoyance applicable dans la branche.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

ART.

3.33

Les femmes enceintes sont exemptées de travail notablement pénible sur présentation d'un certificat médical après avis du médecin du travail. Dans ce cas, il ne peut y avoir de diminution de leur rémunération.

A partir du 3^e mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, sauf accord plus favorable quant à la répartition et à la durée de ces temps de pause. Ces temps de pause sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le salaire est maintenu pendant la période du congé de maternité ou d'adoption :

– à 75 % pour le ou la salarié(e) ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– à 100 % pour le ou la salarié(e) ayant 5 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise,

sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, étant entendu que leur montant, en cas de subrogation et lorsqu'il excède la garantie ci-dessus, est intégralement versé au salarié ou à la salariée.

ART.

3.34

Sauf clauses spécifiques indiquées ci-dessous, les absences pour d'autres motifs sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.

3.34.1

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade ou accidenté aussi longtemps que le médecin estime nécessaire la présence du père ou de la mère à ses côtés.

ART.

3.34.2

Les congés exceptionnels pour événement familial (mariage, naissance, adoption ...) sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur auxquelles il est ajouté pour le cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur 2 jours avec maintien du salaire si son ancienneté est de 1 an au moins.

Les absences ainsi autorisées n'entraînent pas de réduction de la durée des congés annuels. Les journées d'absence non prises ne donnent pas droit à rémunération supplémentaire.

ART.

3.40

La démission, la rupture conventionnelle, le licenciement et le départ ou la mise à la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail :

- la démission du salarié est notifiée par écrit à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Les modalités de sa mise en œuvre sont précisées par les articles 3.41 et suivants ;
- la rupture conventionnelle est régie par les dispositions légales, réglementaires et les stipulations contractuelles, ces dernières fixant la date indicative de la rupture du contrat de travail ainsi que le montant de l'indemnité de rupture ;
- le licenciement est régi par les dispositions légales et réglementaires et celles des articles 3.41 et suivants ;
- le départ en retraite du salarié ou sa mise à la retraite à l'initiative de son employeur constitue un mode autonome de cessation du contrat de travail dont les modalités font l'objet des articles 3.43 et suivants.

En cas de force majeure, le contrat de travail est rompu de plein droit sans que sa cessation soit imputable à l'une ou l'autre des parties et, partant, sans indemnité de préavis et de licenciement, sauf dispositions législatives ou stipulations contractuelles contraires. La ou le salarié(e) qui, pour élever son enfant, rompt son contrat de travail dans les conditions prévues par les dispositions législatives du code du travail bénéficie dans l'année qui suit la date de cette rupture d'une priorité d'embauche et de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Toutefois, l'employeur est tenu, pendant une période de 3 mois après la date du terme du congé de maternité ou d'adoption, de réintégrer le (la) salarié(e) dans son emploi.

ART.

3.41

ART.

3.41.0

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée ouvre droit à un préavis réciproque.

La durée du préavis est de :

En cas de démission :

- 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
- 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI, de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

En cas de licenciement, hors le cas du licenciement pour faute grave ou lourde :

- pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II :
- 1 mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois si l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans ;
- pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III, quelle que soit l'ancienneté : 2 mois ;
- pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI quelle que soit l'ancienneté : 3 mois.

Les obligations réciproques du contrat de travail subsistent pendant le préavis.

La dispense de tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice correspondant au total des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés que le salarié aurait reçue s'il avait accompli son travail. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend juridiquement fin.

Le salarié qui s'exonère de l'exécution de son préavis sans en avoir été expressément dispensé par son employeur doit indemniser l'entreprise à concurrence du montant de la rémunération brute qu'il aurait reçue pour la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, le salarié licencié qui a effectué la moitié du préavis peut quitter l'entreprise aux fins d'occuper son nouvel emploi sans avoir à verser la partie de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant à son absence. Il informe son employeur de son intention de quitter l'entreprise au moins 15 jours calendaires avant la date de son départ effectif.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

ART.

3.41.1

ART.

3.41.1.1

Des facilités d'absence dans la limite de 50 heures mensuelles sans maintien de la rémunération sont accordées par l'employeur au salarié démissionnaire qui quitterait l'entreprise sans avoir retrouvé de travail. Il appartient à l'employeur d'en arrêter les modalités.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue pro rata temporis.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

ART.

3.41.1.2

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un nouvel emploi, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de 50 heures par mois réparties à raison de 2 heures par jour de travail. Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à retenue sur le salaire et peuvent, avec l'accord de l'employeur, être groupées en tout ou partie. Ces autorisations d'absence prennent fin dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue pro rata temporis.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

ART.

3.42

L'indemnité de licenciement est celle définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.

3.43

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance calculé de la manière suivante [\(1\)](#) :

- 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
 - 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
 - 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI,
- de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

Il bénéficie alors d'une indemnité conventionnelle de départ en retraite, dite de fin de carrière qui est égale :

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire mensuel ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire mensuel ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire mensuel ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire mensuel ;
- à partir de 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire mensuel ;
- à partir de 30 ans d'ancienneté : 3 mois 1/2 de salaire mensuel.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est le même que celui prévu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement visée à l'article 3.42.

(1) Le premier alinéa de l'article 3-43-0 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 renvoyant à l'article L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'effectue selon les dispositions légales en vigueur. Elle est notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La mise à la retraite d'office s'effectue selon les dispositions légales en vigueur.

La mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le délai-congé afférent à cette rupture est de :

- 2 mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
 - 3 mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux III et IV ;
 - 4 mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux V et VI,
- de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

L'indemnité de mise à la retraite est celle définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

.

Le titre II comprend trois chapitres.

La mise en place du comité social et économique (CSE) s'effectue conformément aux seuils et conditions fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur sauf accord d'entreprise plus favorable.

Cependant, pour la mise en place des institutions représentatives du personnel mentionnées à l'alinéa précédent, il est fait, en tant que de besoin, application de la définition de l'ancienneté prévue à l'article 0.21.

Nota : La référence au comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, délégation unique du personnel est remplacée par le comité social et économique sauf le cas échéant, stipulation contraire. (art. 3 de l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 - BOCC 2019-38)

ART.

2.10

L'organisation matérielle du scrutin incombe au chef d'entreprise.

ART.

2.10.1

Le protocole d'accord préélectoral prévoit notamment une date ultime pour le dépôt des candidatures et une date limite de désistement de celles-ci ainsi que les modalités d'organisation des élections. Il ne peut, même unanime, décider l'allongement de la durée des mandats, ni sa réduction.

ART.

2.10.2

En l'absence de protocole d'accord préélectoral, il appartient à l'employeur de fixer les modalités d'organisation des élections conformément aux dispositions légales et réglementaire sous réserve des clauses ci-dessous.

La liste des électeurs est affichée au plus tard 12 jours ouvrés avant le jour du premier tour de scrutin. Toute contestation doit être formulée dans les 3 jours ouvrés suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour sont portées à la connaissance du chef d'entreprise 8 jours ouvrés avant la date fixée pour les élections. Les listes sont affichées pour chaque collège en séparant les candidatures aux postes de titulaire de celles aux postes de suppléant.

Le personnel est réparti en deux collèges :

- collège ouvriers et employés ;
- collège cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, vendeurs et personnel soumis au statut légal de voyageurs, représentants et placiers.

Toutefois, dans les entreprises ne dépassant pas 25 salariés, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

En outre, pour l'élection des membres du comité d'entreprise, dans les entreprises de 50 salariés et plus où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

ART.

2.10.3

En cas de renouvellement des mandats, si le premier tour de scrutin ne peut avoir lieu dans le mois précédant la date de l'expiration des mandats, un accord ayant ce seul objet, et conclu à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et de la direction, peut prévoir la prorogation de ceux-ci.

La durée de la prorogation s'apprécie au regard de la situation objective dans l'entreprise.

Toutefois, cette durée ne peut excéder le moment de la levée des obstacles ayant empêché le renouvellement des mandats.

(1) L'article 2-10-3 est étendu sous réserve que l'accord prorogeant les mandats soit conclu à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, conformément à la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 27 mai 1999, 98-60327).

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

ART.

2.11

L'employeur assure notamment, en temps utile et en nombre suffisant, l'impression des bulletins et leur fourniture ainsi que celle des enveloppes. Les bulletins sont distincts selon les collèges et le vote pour la désignation des titulaires et des suppléants.

L'employeur prévoit obligatoirement des isolements pour assurer le secret du vote. Il lui appartient également de prévoir deux urnes par collège, l'une pour les titulaires et l'autre pour les suppléants.

Le scrutin a lieu sur le temps et les lieux de travail. Le temps passé à voter n'entraîne aucune réduction de rémunération.

L'employeur conserve les résultats du premier tour des élections, y compris en cas d'absence de quorum des voix, pendant 3 ans.

ART.**2.12**

Le recours au vote par correspondance est organisé par le protocole préélectoral au bénéfice des seuls salariés pour lesquels il répond à une réelle nécessité objectivement constatée.

Il en est ainsi notamment :

- des salariés en déplacement autorisé par l'employeur pour le travail ou non ;
- des salariés ne travaillant pas le jour du vote ;
- des salariés travaillant sur des sites isolés éloignés du lieu de vote dès lors qu'ils sont pris en compte comme électeurs au titre de l'entreprise.

Chaque salarié électeur reçoit de l'employeur au moins 5 jours ouvrables avant celui de l'ouverture du scrutin, sauf cas de force majeure, une enveloppe portant la mention « titulaires », une enveloppe portant celle de « suppléants » et une troisième enveloppe dans laquelle sont introduites les deux précédentes cachetées par l'électeur une fois qu'il y a inséré les bulletins correspondant à son choix. Figurent sur cette troisième enveloppe le nom et la signature du votant.

Sont pris en compte tous les votes reçus avant la date et l'heure du scrutin, le cachet de la poste faisant foi.

ART.**2.13**

La composition du bureau de vote relève du protocole préélectoral. Ce protocole peut subordonner à une demande du président du bureau de vote, la présence d'un représentant de l'employeur pour assister matériellement le bureau de vote dans ses opérations.

Il est prévu un bureau de vote par collège.

A défaut de clause du protocole relative à la composition du ou des bureaux de vote, ou en l'absence de protocole, chaque bureau est composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune en âge dans l'entreprise présents à l'ouverture du scrutin et ayant accepté cette mission. La présidence appartient au plus âgé des trois.

Chaque bureau peut être assisté dans ses opérations d'un employé des services administratifs de l'entreprise. Cet employé ne participe pas aux décisions du bureau mais peut être consulté par lui.

Chaque liste peut, 24 heures à l'avance, désigner à la direction de l'entreprise, pour le temps du scrutin, c'est-à-dire du début des opérations à la proclamation des résultats, un candidat ou un membre du personnel dans chaque bureau de vote pour contrôler le bon déroulement du scrutin. Cette personne ne subit de ce fait aucune réduction de rémunération. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et il n'est pas pris sur les heures de délégation.

ART.**2.14**

Un accord entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel fixe l'emplacement et la consistance des panneaux réservés à leurs communications.

A défaut de celui-ci, les salariés doivent être à même de les consulter aisément et sans perte de temps excessive. Les panneaux sont conçus de telle façon que les textes affichés soient à l'abri des intempéries. Si ces panneaux sont fermés à clé, une au moins est à la disposition des délégués du personnel.

A peine d'abus, le droit de communication des délégués du personnel doit s'inscrire dans le cadre de la mission qui leur est impartie.

Est rattachable à l'exercice normal de ce droit, l'affichage notamment :

- des comptes rendus des réunions avec l'employeur ;
- des comptes rendus des démarches extérieures s'inscrivant dans le cadre de leur mission auprès de l'inspecteur du travail ;
- des enquêtes en matière d'hygiène et de sécurité ;
- d'informations relatives au droit du travail.

Les panneaux affectés aux communications des délégués du personnel et ceux affectés aux communications du comité d'entreprise sont dévolus dorénavant aux communications du CSE. Par contre, les panneaux réservés aux communications des sections syndicales ne sont pas modifiés du fait du CSE.

ART.**2.15**

Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise constituent l'une des formes de la vie sociale dans l'entreprise. Les employeurs sont attentifs à doter les comités d'entreprise de moyens en rapport avec l'importance des effectifs et permettant de donner à leurs activités une réalité concrète.

Le financement de ces activités peut faire l'objet d'un accord d'entreprise.

(1) L'article 2-15 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

ART.**2.16**

Le domaine de la négociation collective dans l'entreprise est régi par la loi, la présente convention collective nationale ou l'accord des parties au niveau de l'entreprise elle-même.

L'objet de la négociation collective dans l'entreprise est la recherche de solutions contractuelles, équitables et, autant que faire se peut, durables, pour répondre notamment :

- soit aux questions d'ordre collectif relatives aux conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle et de garanties sociales ;
- soit aux situations de tension.

Les modalités d'organisation de la négociation sont fixées par les parties sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires prévues pour certains types de négociation.

Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise peut saisir sa direction d'une demande relative à un ou plusieurs thèmes de négociation.

Cette saisine est effectuée par lettre recommandée, avec avis de réception, adressée à la direction de l'entreprise, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise.

Le courrier expose précisément le ou les thèmes que l'organisation syndicale de salariés souhaite voir aborder ainsi que les motifs de sa demande.

La direction de l'entreprise dispose d'un délai de 1 mois, sauf exception législative, pour répondre à la demande ainsi formulée par l'organisation syndicale de salariés.

En cas d'acceptation de principe de la part de la direction de l'entreprise, les parties concernées examinent les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.

ART.**2.20**

Le salarié mandaté pour participer au congrès ou à l'assemblée générale d'une organisation syndicale représentative dans la branche peut bénéficier, de la part de son employeur, de l'autorisation d'absence correspondante. L'absence est non rémunérée ; elle peut s'imputer sur les jours de congés acquis à quelque titre que ce soit, par le salarié.

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence, la demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation de l'organisation syndicale doit parvenir à l'employeur au moins 1 semaine avant la date envisagée de son départ.

Le refus de l'employeur d'une telle demande est motivé.

ART.**2.21**

Lorsqu'un salarié, ayant plus de 5 ans d'ancienneté telle que définie à l'article 0.21, est sollicité par une organisation syndicale représentative dans la branche pour y exercer une fonction permanente, l'employeur peut lui accorder la suspension de son contrat de travail pendant la durée équivalente à celle de la fonction exercée. Il bénéficie à l'expiration de celle-ci d'une priorité de réintégration. Cette priorité court pendant 6 mois à compter de la date de cessation de la fonction.

La demande de réintégration est formulée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge et doit parvenir à l'entreprise au plus tard 2 mois avant la date à laquelle l'intéressé souhaite reprendre un emploi dans l'entreprise.

Avant la reprise d'activité, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour. Il recherche les possibilités de lui confier un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ de l'entreprise.

Les problèmes de formation qui se posent à l'occasion du retour de l'intéressé dans l'entreprise sont pris en considération.

Lors de l'entretien visé au troisième alinéa, sont examinés les besoins de formation de l'intéressé au regard des possibilités d'emploi qui lui sont offertes puis précisés les stages à même de les satisfaire. L'intéressé y est inscrit en priorité. Réintégré, il bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

(1) L'article 2-21 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2135-7 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

ART.**2.22**

ART.

2.22.1

Des accords de branche déterminent, notamment, les modalités de financement du dialogue social dans la branche.

Voir :

- accord du 17 juin 2010 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche ;
- accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales de la branche.

ART.

2.22.2

Le paritarisme commande que le nombre des délégués des organisations professionnelles et syndicales aux réunions paritaires nationales consacrées à des travaux techniques ou à des négociations soit identique.

A cet égard, il est précisé que le secrétariat de la CPN n'est pas décompté dans l'effectif de la délégation patronale.

Les modalités d'organisation des réunions paritaires des organisations patronales et syndicales consacrées à des travaux techniques ou à des négociations sont les suivantes.

ART.

2.22.21

Sous réserve de l'alinéa suivant, les fédérations nationales ou les syndicats nationaux intéressés constituent leurs délégations dûment mandatées comme ils l'entendent parmi les salariés des entreprises relevant de la présente convention collective nationale et/ou parmi leurs membres.

Dans tous les cas, la délégation d'une même organisation syndicale ne peut être composée de plus de trois représentants.

ART.

2.22.22

Les organisations syndicales nationales représentatives dans la branche ou leur fédération notifient aux organisations d'employeurs et au secrétariat de la commission paritaire nationale, les noms et les adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation en précisant le domaine et l'étendue de ce mandat.

Chaque employeur intéressé en est informé simultanément par la fédération ou l'organisation nationale syndicale.

Les modifications ultérieures dans les désignations sont communiquées dans les mêmes conditions.

ART.

2.22.23

Dans la mesure du possible, les dates des réunions paritaires sont arrêtées d'un commun accord pour l'année civile lors de la première réunion de celle-ci.

Sauf exception, la convocation à une réunion paritaire est adressée par le secrétariat de la commission paritaire au moins 8 jours à l'avance aux fédérations ou organisations syndicales nationales.

Dès réception de la convocation, les salariés mandatés sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces réunions afin que soient limitées les perturbations que leur absence pourrait causer à la marche générale de l'entreprise.

ART.

2.22.24

Le temps passé par les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale et régulièrement mandatés par les fédérations ou organisations syndicales nationales aux réunions paritaires nationales est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. La rémunération des salariés régulièrement mandatés par les organisations syndicales pour participer à une réunion paritaire est maintenue par leur employeur.

Le temps passé par les salariés aux réunions paritaires nationales est décompté comme le sont les heures de délégation des salariés investis d'un mandat mais ne peut se confondre avec elles.

Les heures de trajet comprises dans l'horaire de travail du salarié concerné sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

ART.

2.22.25

Les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par les déplacements des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale, et participant à des réunions paritaires nationales, sont pris en charge par les associations de gestion du dialogue social de la branche prévues par l'accord du 17 juin 2010 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales et l'accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales de la branche et selon des barèmes définis par leur conseil d'administration.

ART.

2.23

Chaque année civile, la première réunion de la commission nationale paritaire est consacrée à l'examen des demandes relatives aux thèmes de négociation proposés par les organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'à celles des organisations professionnelles qui participent à ses travaux.

La délégation patronale indique, lors de la réunion suivante de la commission paritaire si elle entend donner une suite favorable aux demandes des organisations syndicales, et dans l'affirmative, dresse le calendrier prévisible de leur examen par la commission.

ART.

2.23.1

Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche peuvent saisir les organisations professionnelles d'une ou plusieurs demandes relatives à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de la branche. La saisine est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux organisations professionnelles, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le courrier expose précisément le ou les thèmes que les organisations syndicales de salariés souhaitent voir aborder ainsi que les motifs de leur demande.

Les organisations professionnelles disposent d'un délai de 1 mois pour répondre aux demandes des organisations syndicales de salariés. En cas d'acceptation de principe de la part des organisations professionnelles, les parties concernées déterminent les modalités d'ouverture de négociation sur le ou les thèmes retenus, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.

ART.

2.24

ART.

2.24.1

Il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective dont l'objet est d'assurer une relation durable entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives dans la branche et la réalité des négociations.

A cette fin, l'observatoire recueille et conserve les accords conclus dans les entreprises relevant de la présente convention collective nationale pour la mise en œuvre d'une disposition législative, peu important leur nature eu égard au droit conventionnel en vigueur.

ART.

2.24.2

L'observatoire se réunit une fois par an dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale prévue à l'article 2.22.2. Son secrétariat est assuré par le secrétariat de la commission paritaire nationale (1).

La commission paritaire fixe la fréquence des réunions de l'observatoire ainsi que les modalités de la synthèse des accords recueillis et de leur diffusion.

(1) Secrétariat : SEDIMA, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris.

ART.

2.24.3

Concomitamment à l'accomplissement des formalités de dépôt, les entreprises adressent les accords par voie électronique au secrétariat de la commission paritaire (1). A défaut, l'accord est envoyé au secrétariat de la commission paritaire par tout autre moyen.

(1) Secretariats-ccn3131@sedima.fr.

ART.

2.30

L'hygiène, la sécurité, et les conditions de travail constituent des préoccupations permanentes dans le fonctionnement quotidien des entreprises.

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise, des travailleurs des entreprises extérieures et indépendants, chaque employeur prend ces préoccupations en considération dans la conception, la réalisation et la maintenance tant des locaux que de l'organisation des installations et des outils de travail.

Il appartient à l'ensemble des personnes mentionnées à l'alinéa précédent, d'observer les exigences d'hygiène et de sécurité. L'encadrement a un rôle essentiel dans le respect de cette obligation.

Les entreprises susceptibles de recourir à des travaux insalubres ou dangereux déterminent les conditions dans lesquelles ces travaux sont exercés.

Dans les entreprises occupant moins de 300 salariés, la durée de chacune des formations des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est fixée par les dispositions réglementaires du code du travail.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

ART.

2.31

La formation à la prévention des risques liés à l'amiante fait l'objet d'un accord de branche.
Voir l'accord du 18 novembre 2003 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante.

(1) L'article 2-31 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 4412-117 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

ART.

2.32

Les entreprises sont tenues de lister les produits dangereux que les salariés peuvent être amenés à manipuler, notamment lors de l'établissement ou de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques afin de mettre en œuvre les mesures de prévention permettant d'assurer la santé et la sécurité au travail des salariés.

ART.

2.33

Un accord d'entreprise peut comporter des clauses plus favorables que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur du code du travail relatives au fonctionnement, à la composition ou aux pouvoirs du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi qu'à la formation de ses membres.

ART.

Le titre Ier relatif au cadre juridique de la convention collective nationale comprend 5 chapitres.

ART.

La convention collective nationale a un triple champ d'application : professionnel, personnel et géographique.
Les champs sont déterminés et révisés en tant que de besoin par avenant.

ART.

1.10

ART.

1.10.0

La convention collective nationale s'applique aux entreprises dont l'activité économique réelle, exclusive ou principale, est :

- le commerce, la location et/ou la réparation :
- de tracteurs, de machines, de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces agricoles ;
- de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de travaux publics, de bâtiment et de manutention ;
- de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
- la maréchalerie.

ART.**1.10.1**

A titre informatif et non exhaustif et sous réserve de répondre à la définition du champ d'application professionnel, les codes suivants de la nomenclature d'activités française (NAF) répertorient le plus souvent les activités économiques prévues au 1.10.0 comme il suit :

- 01.62Z : activités de soutien à la production animale. Sont visées dans cette classe les activités des maréchaux-ferrants ;
 - 28.30Z : fabrication de machines agricoles et forestières. Sont soumis à la présente convention les artisans mécaniciens ruraux exerçant les activités visées dans cette classe ;
 - 33.12Z : réparation de machines et équipements mécaniques. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités de réparation et d'entretien des machines, de matériels et d'équipements mentionnés au 1.10.0 ci-dessus.
- Sont exclus du champ de la présente convention collective nationale les établissements autonomes qui ont pour activité principale la réparation de matériels agricoles dès lors qu'ils appartiennent à une entreprise de fabrication de matériel agricole.
- Sont soumis à la présente convention collective nationale, les artisans mécaniciens ruraux :

- 46.61Z : commerce de gros de matériel agricole. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final ;
- 46.62Z : commerce de gros de machines-outils. Sont soumises à la présente convention les seules entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces, et la vente à l'utilisateur final ;
- 46.63Z : commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final ;
- 46.69B : commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale est le commerce de gros de matériel de manutention et de levage, et la vente à l'utilisateur final ;
- 43.99E : location avec opérateurs de matériels de construction. Sont assujetties à la présente convention les entreprises de location de machines et de matériels de construction avec opérateur ne correspondant pas à une action de construction spécifique ;
- 47.52A : commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
- 47.52B : commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
- 77.29Z : location de biens personnels et domestiques. Seules sont soumises à la présente convention les entreprises qui louent exclusivement des matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
- 77.31Z : location et location-bail de machines et équipements agricoles. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe ;
- 77.32Z : location et location-bail de machines et équipements pour la construction. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe ;
- 77.39Z : location de machines et équipements divers. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces ;
- 95.22Z : réparation de biens personnels et domestiques. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

ART.**1.10.2**

La présente convention collective nationale s'applique également aux personnes morales constituées à la fin exclusive de contrôler ou de gérer des entreprises relevant du champ professionnel fixé ci-dessus. Il en est ainsi, sans que cette liste soit exhaustive, des sociétés holding, des sociétés de portefeuille ou des sociétés ad hoc de gestion administrative.

Toutefois sont exclues du champ d'application professionnel visé ci-dessus :

- les entreprises effectuant, à titre principal et habituel, des activités de commerce d'import-export pour les activités visées à l'article 1.10.0 et définies à l'article 1.10.1 ;
- les entreprises relevant des classes susvisées de la division 46 de l'article 1.10.1 et le code NAF 77.39Z appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, aussi longtemps que dure cette adhésion.

ART.

1.10.3

Une entreprise exerce souvent une activité économique principale et des activités économiques accessoires.

La notion d'activité principale se comprend :

- pour une entreprise à caractère commercial (activités de vente ou de location) comme celle qui représente le plus grand chiffre d'affaires ;
- pour une entreprise de prestations de services (réparation et/ou maintenance pour le compte d'autrui) comme celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés ;
- pour une entreprise à caractère industriel (fabrication sans rapport avec une activité commerciale ou de prestations de services) comme celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés.

Pour une entreprise à activités multiples c'est-à-dire commerciale, de services et/ou industrielle, il convient, pour déterminer l'activité principale, de retenir le critère lié à l'effectif lorsque le chiffre d'affaires afférent à l'activité industrielle est supérieur à 50 % du chiffre d'affaires total de l'entreprise.

La convention collective nationale correspondant à l'activité principale de l'entreprise, ainsi définie, s'applique à l'ensemble des activités accessoires de l'entreprise.

Il est rappelé que la référence au code NAF n'a qu'une valeur indicative et ne dispense pas de rechercher l'activité principale réelle de l'entreprise.

Il suit de la règle posée à l'alinéa précédent que la convention collective nationale s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel défini à l'article 1.10.0 et qui exercent leurs activités sous d'autres codes.

ART.

1.11

La convention collective nationale s'applique à tous les salariés, peu important la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de leur travail effectif, des entreprises entrant dans le champ professionnel défini à l'article précédent.

Dans ces entreprises, les articles de la convention collective nationale qui trouvent à s'appliquer aux personnes titulaires d'un mandat social et d'un contrat de travail l'indiquent expressément, rappel fait que ce cumul pour être valable suppose que le contrat de travail corresponde à un emploi réel et que celui-ci réponde aux conditions du salariat.

Sauf mention expresse contraire, la présente convention collective nationale ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers (VRP), qui bénéficient du statut particulier légal, employés par les entreprises de la branche.

En tout cas ne relèvent pas des clauses de la présente convention collective nationale les salariés des coopératives agricoles et des sociétés d'intérêt collectif agricole.

ART.

1.12

La convention s'applique aux seuls départements métropolitains de la République française.

ART.

1.20

La convention collective nationale est conclue pour une durée de 1 an à compter du jour de son entrée en vigueur.

Elle se renouvelle par tacite reconduction d'année en année, sauf en cas de dénonciation.

ART.

1.21

Chacune des parties signataires peut demander à tout moment la révision d'un ou de plusieurs articles, chapitres ou titres de la convention collective nationale. La demande de révision est formée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux parties signataires. Elle est accompagnée, à peine de nullité de la demande, d'un projet de rédaction des articles, chapitres ou titres dont la révision est souhaitée. Les articles, chapitres ou titres soumis à révision font l'objet d'une négociation dans un délai de 3 mois à dater de l'ouverture des discussions qui doivent commencer au plus tard 2 mois à compter de la date de la demande. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque et la convention collective nationale continue de s'appliquer sous réserve des droits des parties pour défendre leur demande de révision.

En cas de différend occasionné par la révision, les parties signataires s'entendent pour intervenir auprès de leurs mandants respectifs en vue de prévenir un conflit et parvenir à une solution amiable.

La révision d'un avenant de la convention collective nationale est assimilée à une révision partielle de celle-ci. Il en est de même de son actualisation.

ART.**1.22**

Sous peine de nullité, la dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet de texte afin que les discussions puissent intervenir dans un délai qui ne peut excéder 3 mois à dater de la réception des lettres recommandées.

Sauf conclusion d'une convention ou d'un accord qui lui est substitué, la convention collective nationale reste en vigueur pendant une durée de 24 mois à compter de la date de début des discussions.

(1) L'article 1-22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

ART.**1.40**

Les textes législatifs, réglementaires et conventionnels interprofessionnels, pour autant que ces derniers s'appliquent à une ou plusieurs organisations professionnelles signataires de l'avenant, prévalent sur les clauses de la présente convention collective nationale, sauf dérogation autorisée par ces textes et expressément prévue par la convention collective nationale elle-même.

Ces textes constituent comme ceux du droit international, y compris communautaire, des normes de portée juridique supérieure dont le respect s'impose à tous.

ART.**1.41**

ART.**1.41.0**

La liberté d'opinion et celle de s'associer pour la défense d'intérêts professionnels communs sont des droits fondamentaux des chefs d'entreprise et des salariés.

Les parties signataires s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les conventions internationales ratifiées par la République française, les lois et règlements, à la lumière des principes généraux suivants :

- reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives ;
- acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui, lequel implique la prohibition de toute forme de harcèlement et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés ;
- liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels ;
- respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession ;
- refus de toute discrimination directe ou indirecte à raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme ou, en raison de l'état de santé ou du handicap.

Au regard de la définition que la loi donne des discriminations, il est rappelé que la prohibition des discriminations à raison de l'état de santé du salarié, par exemple, trouve à s'appliquer en période d'essai ou à l'occasion de son licenciement.

Les employeurs s'engagent à respecter la règle « à travail égal, salaire égal » laquelle implique l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Cette règle à valeur de norme générale ne se confond pas avec la prohibition des discriminations évoquée ci-dessus. Elle signifie que si rien ne distingue objectivement deux salariés de même sexe ou de sexe différent (même travail, même ancienneté, même formation, même qualification), ils doivent percevoir le même salaire.

La mise en œuvre des pratiques antidiscriminatoires ou de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou entre salariés valides ou handicapés fait l'objet d'accords de branche et d'avenants particuliers.

Voir :

- accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;
- accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et la mixité des emplois ;
- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois ;
- avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois ;
- accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

ART.

1.41.1

Lorsque s'élève dans une entreprise un différend dont le fondement allégué par l'une des parties au contrat de travail est l'atteinte portée au principe « à travail égal, salaire égal », l'employeur et le salarié s'efforcent de le résoudre, en droit et en équité, selon les modalités suivantes :

- lors du ou des entretiens avec l'employeur ou son représentant, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise ;
- l'employeur a lui-même la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par une personne appartenant à son organisation professionnelle d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche. Il en informe à son tour le salarié.

ART.

La commission nationale d'interprétation vise à lever les difficultés liées à la lecture de la convention ; la commission de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche dépourvues de délégué syndical examine la compatibilité des clauses des accords d'entreprise, notamment avec celles de la convention collective nationale.

ART.

1.50

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation de la convention collective.

ART.

1.50.1

La commission est saisie par une ou plusieurs entreprises ou par un ou plusieurs salariés, auxquels s'applique la convention collective nationale, par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle signataire ou adhérente de celle-ci, seule juge du bien-fondé de la demande. La commission peut se saisir d'initiative de toute question relative à l'interprétation à donner à l'une ou à plusieurs clauses de la convention, de ses accords ou avenants.

Lorsque la question d'interprétation qui lui est soumise est liée à un différend d'ordre individuel ou collectif, elle répond à la fois en droit et en équité. Elle n'est pas tenue de répondre à la saisine d'une instance ou d'un organisme extérieur à la branche.

L'avis rendu à la majorité des membres de la commission d'interprétation s'impose à la ou aux parties ayant saisi la commission. L'avis de celle-ci, selon qu'il est rendu à la majorité ou à l'unanimité, peut ou doit être mis à l'ordre du jour de la commission nationale paritaire en vue de son adoption sous forme d'avenant à la convention collective nationale.

ART.

1.50.2

La commission comprend un nombre égal de représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche à raison d'un représentant mandaté par organisation professionnelle ou syndicale.

La présidence est assurée par la partie patronale et le secrétariat de la commission par celui de la commission paritaire nationale.

ART.

1.50.3

La partie la plus diligente saisit le président de la commission d'interprétation par lettre recommandée avec avis de réception adressée ou remise en main propre contre décharge au secrétariat de la commission paritaire (1).

La demande d'interprétation mentionne son objet et est accompagnée des pièces et documents nécessaires à son examen. La commission constituée de l'ensemble des membres se réunit sur convocation de son président dans un délai qui ne peut excéder 3 mois à compter de la date de réception de la lettre de saisine mentionnée au premier alinéa.

Si elle l'estime utile ou nécessaire, la commission entend ensemble ou séparément les parties intéressées ainsi que toute autre personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Chacun des membres de la commission a voix délibérative et l'obligation de se prononcer. La commission statue lorsque le quorum est atteint. Le quorum est égal à la moitié des représentants des organisations présentes plus un. La commission peut par un avis motivé conclure soit à l'irrecevabilité de la demande ou y répondre. En ce dernier cas, son avis indique s'il résulte d'un vote majoritaire ou unanime. La commission peut établir un règlement intérieur en tant que de besoin.

(1) Secrétariat CCN 3131 : SEDIMA, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris.

Le procès-verbal de la réunion est établi et adressé par le secrétariat, sous la responsabilité du président, aux membres présents lors de la réunion de la commission.

Sous les mêmes conditions, un extrait du procès-verbal est adressé, en ce qu'il les concerne, aux personnes entendues par elle. Le procès-verbal est considéré comme adopté si, dans les 8 jours francs suivant son envoi, aucune observation écrite n'a été adressée au secrétariat de la commission. S'il y a des observations, elles sont annexées au procès-verbal qui est transmis au plus tard dans les 15 jours francs suivant la date de la réunion aux membres de la commission.

L'avis de la commission d'interprétation est transmis pour information dans le même temps aux membres de la commission paritaire nationale.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 16 du 18 février 2026 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2026

ART. Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, JORF du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue le 1er janvier 2026 par décret du 17 décembre 2025 (JORF n° 0296 du 18 décembre 2025) ;

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein (151,67 heures brutes mensuelles) comme suit :

ART. 1er

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 851,43 €
		A20	1 879,19 €
	II	A30	1 907,42 €
		A40	1 936,01 €
		A50	1 965,04 €
		A60	2 020,06 €
	III	A70	2 076,62 €
		A80	2 134,76 €
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 198,81 €
		B20	2 297,75 €
		B30	2 401,16 €
	V	B40	2 509,20 €
		B50	2 622,12 €
		B60	2 740,11 €
	VI	B70	2 863,42 €
		B80	2 992,28 €
Cadres	VII	C10	3 141,90 €
		C20	3 456,10 €
	VIII	C30	3 974,52 €
		C40	4 570,68 €
	IX	C50	5 256,27 €
		C60	6 044,71 €

ART. 2

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1er du chapitre 1er de la convention collective nationale.

ART. 3

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er mars 2026.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- le versement, dès le premier jour d'arrêt constaté par certificat médical et quelle que soit sa durée, d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole ;
- le versement d'une rente d'invalidité complétant celles de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole ;
- le versement d'un capital décès.

Les prestations ci-dessus sont versées quel que soit le nombre d'heures effectuées par les salariés visés par le champ d'application de la présente convention, y compris pour ceux ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Pour ces salariés, les prestations sont calculées sur la base du salaire de référence, déduction faite d'une somme correspondant au montant des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole qui leur auraient été versées s'ils avaient pu en bénéficier.

Dans tous les cas, les prestations complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole pour leur montant avant précompte des contributions sociales et imposition de toute nature applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités et mises à la charge du salarié par la loi.

Sont également bénéficiaires du présent avenant les salariés ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009. Ces anciens salariés bénéficient du maintien des garanties pour les durées définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel susvisé sous réserve qu'ils n'aient pas renoncé expressément à ce droit dans les conditions définies audit avenant.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien de la couverture prévoyance. Il perd alors le bénéfice du régime de prévoyance.

NOTA

Sont couverts par le champs d'application du régime de prévoyance, tout le personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective.

Par conséquent, les partenaires sociaux rappellent que les VRP sont bien concernés par les dispositions prévues à l'avenant n° 40. (Avenant n° 40 ter BO CC 98-6)

ART.
2

L'application intégrale du dispositif conventionnel est organisée par la souscription d'un contrat d'assurance, lequel fait expressément référence aux présentes dispositions conventionnelles et met en œuvre les garanties et l'ensemble des mesures de solidarité.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance et l'intérêt de la mutualisation des risques au niveau de la branche qui permet de :

- pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par certaines entreprises lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;
- assurer l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, à un tarif identique, sans considération notamment de leur sexe, âge, état de santé ou de la taille de l'entreprise ;
- organiser un niveau qualitativement adéquat de couverture compte tenu des besoins de la branche ;
- déployer une solidarité professionnelle grâce à la mutualisation du financement d'une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche et en lien avec les autres dispositifs d'action sociale et de prévention mis en œuvre dans la branche.

C'est pourquoi les partenaires sociaux recommandent aux entreprises d'affilier leur personnel à l'un des organismes suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, SIREN 333 232 270 ;
- APICIL Prévoyance, institution de régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis 38, rue François Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, SIREN 321 862 500 ;
- CCPMA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Ces organismes recommandés accueillent l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, sans sélection, ni surcotation.

Une convention de gestion est établie entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés qui précise notamment les modalités d'information des entreprises et de l'ensemble des salariés du secteur professionnel. Les communications adressées par les organismes recommandés aux entreprises sont préalablement soumises pour validation à la CPPNI.

Les organismes recommandés présentent chaque année à la CPPNI un rapport sur la mise en œuvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les mesures de solidarité. Conformément à l'[article D. 912-14 du code de la sécurité sociale](#), la commission peut demander communication du rapport annuel prévu à l'[article L. 912-1](#) du même code.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par la CPPNI au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes présentent un rapport permettant le suivi du régime sur les quatre dernières années (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, mise en œuvre des droits non contributifs ...).

ART.
3

En cas de maladie ou d'accident et sous réserve de la présentation d'un certificat médical, les salariés bénéficient des garanties suivantes :

- s'ils ont au moins 1 an d'ancienneté :
- 100 % de leur salaire net durant 180 jours sur une période de 12 mois consécutifs puis 80 % de leur salaire net jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt ;
- s'ils ont moins de 1 an d'ancienneté :
- 80 % de leur salaire net jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt après une franchise continue de 60 jours appliquée à chaque arrêt.

Ces indemnités s'entendent sous réserve de déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole.

Les droits garantis au salarié ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ne peuvent excéder le montant des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

ART.
4

Quelle que soit son ancienneté, tout salarié déclaré en invalidité du deuxième groupe au moins percevra une rente égale à 80 % de son salaire net jusqu'à ce qu'il perçoive sa retraite.

La rente versée par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole est à déduire du montant de la présente garantie.

ART.
5

Quelle que soit son ancienneté, en cas de décès de celui-ci, il sera versé à ses ayants droit un capital égal à une année de salaire.

Les salaires dont le contrat de travail est suspendu du fait de congés non rémunérés continuent à bénéficier de la garantie décès.

En cas de décès consécutif à un accident, le capital décès est majoré de 100 % de son montant (1).

(1) Cette disposition concerne tous les décès accidentels dont l'origine est postérieure au 1^{er} avril 2001 (avenant n° 40 quater du 7 février 2001).

ART. 6 Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations complémentaires est le salaire net moyen des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès. Sont prises en compte pour calculer ce salaire toutes les sommes versées aux salariés qui ont donné lieu à cotisation au titre de la prévoyance.

Pour les salariés entrés en cours d'année, le salaire de référence se calcule sur la base des salaires versés avant la date d'arrêt de travail.

Si le salarié était en incapacité ou en invalidité lors de la période précédant son décès, le salaire de référence est celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

L'indemnité journalière versée en cas d'incapacité ou d'invalidité et dont le montant est déterminé au moment de l'arrêt est revalorisée en fonction du coefficient déterminé par l'AG2R Prévoyance.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, le salaire de référence servant au calcul du capital décès est la rémunération nette des 12 derniers mois d'activité.

En cas de changement d'organisme assureur, l'assureur dont le contrat est résilié maintient les garanties décès pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Évin. L'employeur organise la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service ainsi que la revalorisation des bases de calcul du capital décès dans les conditions ci-dessus définies.

ART. 7 Le taux global de cotisation versé en contrepartie des prestations visées aux articles 3,4 et 5 du présent avenant est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont décidé par mesure de simplification que l'intégralité des cotisations patronales et salariales correspondant à la durée totale de la garantie et calculées sur le salaire moyen des 12 mois précédant la cessation d'activité (en dehors de toute prime liée à cette dernière) seront imputées en totalité sur la dernière paie du salarié bénéficiaire.

Le taux de cotisation applicable sera celui en vigueur à la date du départ du salarié.

A compter du 1er janvier 2008, les taux de cotisations globaux sont :

-pour les salariés non cadres de 1,75 % sur la tranche A et sur la tranche B ;

-pour les cadres et les VRP dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale, 1,75 % sur la tranche A et 3,85 % sur la tranche B.

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contreparties de cotisation, est assuré à tous salariés entrés dans le dispositif au plus tard jusqu'au 31 décembre 2010 et ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Dès la première année de mise en oeuvre de cette disposition, l'AG2R présentera aux partenaires sociaux à l'occasion de la présentation des comptes, un bilan détaillé de l'utilisation du dispositif et de son coût. En fonction de celui-ci, les partenaires sociaux définiront les modalités d'un cofinancement du dispositif ou de la reconduction du principe de mutualisation.

Les salariés qui quittent l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 janvier 2008 bénéficient du maintien des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contreparties de cotisation ;

Les partenaires sociaux définiront si nécessaire les modalités d'un cofinancement du dispositif en fonction du bilan détaillé de l'utilisation du dispositif et de son coût présenté chaque année aux partenaires sociaux à l'occasion de la présentation des comptes du régime de prévoyance.

Pour la détermination des cotisations relevant du présent régime, l'assiette de cotisation visée ci-dessus est constituée comme suit :

– la « tranche A » (dite TA ou T1) est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale dont le montant n'excède pas le plafond fixé en application de l'[article L. 241-3 du code de la sécurité sociale](#) (elle correspond à la tranche 1 définie par l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO) ;

– la « tranche B » est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale dont le montant est compris entre le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et le montant égal à 4 fois le même plafond.

Dans le cadre des articles [R. 912-1](#) et [R. 912-2](#) du code de la sécurité sociale, une part égale à 2 % de la cotisation HT permet le financement d'actions procédant d'un objectif de solidarité, selon les orientations définies par la CPPNI. Cette part sera automatiquement ajustée sans nécessité d'un avenant si une augmentation était rendue nécessaire par l'évolution de la réglementation.

Fonds sur le degré élevé de solidarité

Ces sommes sont créditées sur un fonds sur le degré élevé de solidarité (fonds DES) spécifique aux entreprises de la branche établi par l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

Le compte du fonds DES s'établit comme suit :

- au crédit :
 - le montant du fonds DES au 31 décembre de l'exercice N-1 ;
 - 2 % des cotisations prévoyance collectées par l'organisme assureur et porté au crédit du compte de résultat prévoyance de l'année N ;
 - les produits financiers ;
- au débit :
 - les éventuels chargements ;
 - les actions de prévention et les prestations d'actions sociales financées dans l'année ainsi que les dépenses de communication destinées à faire connaître et favoriser l'utilisation des actions de solidarité.

Prévention

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mises en œuvre les actions suivantes :

Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des incivilités :

- cellule de crise en cas d'événements traumatiques :

Après un événement traumatique, une équipe de psychologues intervient dans les 48 heures dans les locaux de l'entreprise. Si cela apparaît nécessaire, une deuxième intervention est organisée dans un délai de 8 à 15 jours. Cette intervention sur site est complétée par la prise en charge de 5 consultations téléphoniques individuelles avec un clinicien spécialisé en post traumatique.

- formation spécifique des salariés sur les incivilités :

1 jour de formation par groupe de 8 à 12 personnes permettant aux stagiaires de savoir désamorcer les situations d'incivilités et/ ou de violences.

- formation pour accompagner les managers à la gestion du stress et à la détection d'un collaborateur en souffrance :

Un jour de formation par groupe de 8 à 10 personnes permettant aux stagiaires :

- d'appréhender les notions de stress et d'épuisement professionnel ainsi que les causes du stress ;
- de repérer les indicateurs de difficultés au travail pour accompagner au mieux les collaborateurs et détecter les situations à risque.

Prévention des addictions :

- accompagnement via un entretien motivationnel pour faire prendre conscience du comportement addictif (détecter les facteurs de risque pour agir et éviter la maladie).

Des séances de 15 à 20 minutes sont mises en place avec un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. Elles permettent d'accompagner le patient, de faire un bilan sur sa situation et le cas échéant de l'orienter (5 séances préconisées).

- journée de sensibilisation sur site en entreprise :

Construction de journée (s) sur-mesure avec des ateliers en fonction des objectifs pédagogiques de l'entreprise, la cible, les contraintes d'organisation...

L'approche de prévention est double : en santé publique et santé-sécurité au travail. Les messages de prévention sont adaptés à la culture et aux interlocuteurs.

- formations sur le rôle du manager dans la prévention des addictions :

- une journée de formation à destination des managers et RH, avec pour objectifs de :
- savoir reconnaître les états inadaptés provoqués par une addiction ;
- connaître les protocoles internes de dépistage ;
- connaître les limites de sa fonction ;
- connaître les différents acteurs à mobiliser et leur rôle.

et/ ou

- une journée de formation par groupe de 5 à 15 personnes à destination des managers, RH et DRH, avec pour objectifs de :
- se familiariser avec les fondamentaux d'addictologie ;
- connaître la législation en vigueur et la politique de prévention de son entreprise ;
- savoir utiliser et mener une action de dépistage alcool & stupéfiants ;
- comprendre le rôle de la ligne managériale dans la prévention des addictions ;
- connaître les freins et les leviers pour aborder le sujet des addictions en entreprise ;
- détecter les situations à risques : aiguë et/ ou chronique ;
- savoir agir vis-à-vis d'un salarié en difficulté et prendre en compte le déni.

Prévention du risque routier :

- formation de pratique sur un site dédié et sensibilisation à l'écoconduite.

Une formation de pratique sur site dédié VUL et sensibilisation à l'écoconduite sur une demi-journée par groupe de 12 personnes maximum.

L'objectif est d'acquérir les fondamentaux d'une conduite professionnelle et responsable.

Ces prestations sont organisées dans la limite de 50 % du compte du fonds DES. Au-delà de cette limite, les salariés ne peuvent revendiquer aucun droit au bénéfice de ces mesures de prévention.

Action sociale

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mises en œuvre les prestations d'action sociale suivantes au bénéfice des salariés dont la situation matérielle le justifie et dans la limite ci-après précisée :

a) Aide à la formation : les alternants peuvent solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 300 euros destinée à diminuer les charges liées à l'achat des fournitures scolaires, au logement, transport ...

b) Aide au permis de conduire automobile : les salariés peuvent solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 500 euros destinée à diminuer le coût du permis de conduire.

c) Aides aux personnes en situation de handicap : les salariés devant faire face à des dépenses exceptionnelles en raison d'une situation de handicap (aménagement du domicile, équipement du véhicule, achat de matériel, besoin d'une aide à domicile) peuvent demander une aide financière.

d) Aides lors d'un décès : le salarié confronté à un décès peut bénéficier d'un soutien psychologique et d'un accompagnement pour les démarches administratives.

Ces prestations sont organisées dans la limite de 50 % du compte du fonds DES.

Ces aides ne pourront être versées qu'en complément des dispositifs existants (action sociale des organismes assureurs, Agefiph, CPF ...) et sur justificatifs de la situation des intéressés.

Les aides sont attribuées par les organismes assureurs conformément au règlement d'action sociale élaboré par la CPPNI. Ce règlement définit le montant des aides susceptibles d'être allouées en fonction de la situation des salariés ainsi que les justificatifs nécessaires. Les demandes d'aide motivées par des situations exceptionnelles sont soumises à la CPPNI.

Contrôle

Conformément aux dispositions de l'[article L. 2253-1 du code du travail](#), les présentes stipulations prévoyant des garanties collectives complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des conventions d'entreprise, sauf lorsque la convention

d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des garanties inclut l'ensemble des mesures de solidarité qui sont un élément essentiel du régime.

La CPPNI contrôle la mise en œuvre des mesures de solidarité par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

À cet effet, l'organisme assureur transmet chaque année à l'entreprise un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité et sur le compte du fonds DES ou intègre ces informations dans le rapport annuel sur les comptes du contrat prévu par l'[article 15](#) de la [loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#). Les entreprises de la branche (ou leur assureur directement) transmettent ces rapports à la CPPNI avant le 31 décembre de chaque année :

- par voie postale, à l'adresse suivante : secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche SDLM – SEDIMA, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : secretariats-ccn3131@sedima.fr ».

Dans le cadre des articles [R. 912-1](#) et [R. 912-2](#) du code de la sécurité sociale, une part égale à 2 % de la cotisation HT permet le financement d'actions procédant d'un objectif de solidarité, selon les orientations définies par la CPPNI. Cette part sera automatiquement ajustée sans nécessité d'un avenant si une augmentation était rendue nécessaire par l'évolution de la réglementation.

Fonds sur le degré élevé de solidarité

Ces sommes sont créditées sur un fonds sur le degré élevé de solidarité (fonds DES) spécifique aux entreprises de la branche établi par l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

Le compte du fonds DES s'établit comme suit :

- au crédit :
 - le montant du fonds DES au 31 décembre de l'exercice N-1 ;
 - 2 % des cotisations prévoyance collectées par l'organisme assureur et porté au crédit du compte de résultat prévoyance de l'année N ;
 - les produits financiers ;
- au débit :
 - les éventuels chargements ;
 - les actions de prévention et les prestations d'actions sociales financées dans l'année ainsi que les dépenses de communication destinées à faire connaître et favoriser l'utilisation des actions de solidarité.

Prévention

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mises en œuvre les actions suivantes :

Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des incivilités :

- cellule de crise en cas d'événements traumatiques :

Après un événement traumatique, une équipe de psychologues intervient dans les 48 heures dans les locaux de l'entreprise. Si cela apparaît nécessaire, une deuxième intervention est organisée dans un délai de 8 à 15 jours. Cette intervention sur site est complétée par la prise en charge de 5 consultations téléphoniques individuelles avec un clinicien spécialisé en post traumatique.

- formation spécifique des salariés sur les incivilités :

1 jour de formation par groupe de 8 à 12 personnes permettant aux stagiaires de savoir désamorcer les situations d'incivilités et/ ou de violences.

- formation pour accompagner les managers à la gestion du stress et à la détection d'un collaborateur en souffrance :

Un jour de formation par groupe de 8 à 10 personnes permettant aux stagiaires :

- d'appréhender les notions de stress et d'épuisement professionnel ainsi que les causes du stress ;
- de repérer les indicateurs de difficultés au travail pour accompagner au mieux les collaborateurs et détecter les situations à risque.

Prévention des addictions :

- accompagnement via un entretien motivationnel pour faire prendre conscience du comportement addictif (détecter les facteurs de risque pour agir et éviter la maladie).

Des séances de 15 à 20 minutes sont mises en place avec un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. Elles permettent d'accompagner le patient, de faire un bilan sur sa situation et le cas échéant de l'orienter (5 séances préconisées).

- journée de sensibilisation sur site en entreprise :

Construction de journée (s) sur-mesure avec des ateliers en fonction des objectifs pédagogiques de l'entreprise, la cible, les contraintes d'organisation...

L'approche de prévention est double : en santé publique et santé-sécurité au travail. Les messages de prévention sont adaptés à la culture et aux interlocuteurs.

- formations sur le rôle du manager dans la prévention des addictions :

- une journée de formation à destination des managers et RH, avec pour objectifs de :
- savoir reconnaître les états inadaptés provoqués par une addiction ;
- connaître les protocoles internes de dépistage ;
- connaître les limites de sa fonction ;
- connaître les différents acteurs à mobiliser et leur rôle.

et/ ou

- une journée de formation par groupe de 5 à 15 personnes à destination des managers, RH et DRH, avec pour objectifs de :
- se familiariser avec les fondamentaux d'addictologie ;
- connaître la législation en vigueur et la politique de prévention de son entreprise ;
- savoir utiliser et mener une action de dépistage alcool & stupéfiants ;
- comprendre le rôle de la ligne managériale dans la prévention des addictions ;
- connaître les freins et les leviers pour aborder le sujet des addictions en entreprise ;
- détecter les situations à risques : aiguë et/ ou chronique ;
- savoir agir vis-à-vis d'un salarié en difficulté et prendre en compte le déni.

Prévention du risque routier :

- formation de pratique sur un site dédié et sensibilisation à l'écoconduite.

Une formation de pratique sur site dédié VUL et sensibilisation à l'écoconduite sur une demi-journée par groupe de 12 personnes maximum.

L'objectif est d'acquérir les fondamentaux d'une conduite professionnelle et responsable.

Ces prestations sont organisées dans la limite de 50 % du compte du fonds DES. Au-delà de cette limite, les salariés ne peuvent revendiquer aucun droit au bénéfice de ces mesures de prévention.

Action sociale

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mises en œuvre les prestations d'action sociale suivantes au bénéfice des salariés dont la situation matérielle le justifie et dans la limite ci-après précisée :

- a) Aide à la formation : les alternants peuvent solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 300 euros destinée à diminuer les charges liées à l'achat des fournitures scolaires, au logement, transport ...
- b) Aide au permis de conduire automobile : les salariés peuvent solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 500 euros destinée à diminuer le coût du permis de conduire.
- c) Aides aux personnes en situation de handicap : les salariés devant faire face à des dépenses exceptionnelles en raison d'une situation de handicap (aménagement du domicile, équipement du véhicule, achat de matériel, besoin d'une aide à domicile) peuvent demander une aide financière.
- d) Aides lors d'un décès : le salarié confronté à un décès peut bénéficier d'un soutien psychologique et d'un accompagnement pour les démarches administratives.

Ces prestations sont organisées dans la limite de 50 % du compte du fonds DES.

Ces aides ne pourront être versées qu'en complément des dispositifs existants (action sociale des organismes assureurs, Agefiph, CPF ...) et sur justificatifs de la situation des intéressés.

Les aides sont attribuées par les organismes assureurs conformément au règlement d'action sociale élaboré par la CPPNI. Ce règlement définit le montant des aides susceptibles d'être allouées en fonction de la situation des salariés ainsi que les justificatifs nécessaires. Les demandes d'aide motivées par des situations exceptionnelles sont soumises à la CPPNI.

Contrôle

Conformément aux dispositions de l'[article L. 2253-1 du code du travail](#), les présentes stipulations prévoyant des garanties collectives complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des conventions d'entreprise, sauf lorsque la convention

d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des garanties inclut l'ensemble des mesures de solidarité qui sont un élément essentiel du régime.

La CPPNI contrôle la mise en œuvre des mesures de solidarité par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

À cet effet, l'organisme assureur transmet chaque année à l'entreprise un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité et sur le compte du fonds DES ou intègre ces informations dans le rapport annuel sur les comptes du contrat prévu par l'[article 15](#) de la [loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#). Les entreprises de la branche (ou leur assureur directement) transmettent ces rapports à la CPPNI avant le 31 décembre de chaque année :

- par voie postale, à l'adresse suivante : secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche SDLM – SEDIMA, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : secretariats-ccn3131@sedima.fr ».

ART.
9

Un comité de gestion, constitué par les signataires de la convention collective, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Ce comité se mettra en place dans les 6 mois qui suivront la date de signature du présent régime et se réunira au moins une fois par an.

ART.
10

Sous réserve des dispositions prévues au deuxième alinéa de l'article 5, le droit aux garanties est suspendu à la date de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période. La garantie reprend effet dès la reprise du travail.

Le bénéfice des garanties est toutefois maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette de cotisations à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur).

ART.
11

Le présent accord de prévoyance entrera en vigueur le 1er avril 1988.

(ancien article 10)

SECTION 4

Avenant : Avenant du 4 février 2009 relatif au champ d'application et au champ professionnel

Source officielle Légifrance

1. Définition

La convention collective s'applique aux entreprises dont l'activité économique réelle, exclusive ou principale, est :

- le commerce, la location et/ou la réparation ;
- de tracteurs, de machines, de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces agricoles ;
- de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de travaux publics, de bâtiment et de manutention ;
- de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
- la maréchalerie.

2. Codes NAF

A titre informatif et non exhaustif et sous réserve de répondre à la définition du champ d'application professionnel, les codes suivants de la nomenclature d'activités française (NAF) répertorient le plus souvent les activités économiques prévues au I.1 précédent :

01.62Z : Activités de soutien à la production animale

Sont visées dans cette classe les activités des maréchaux-ferrants.

28.30Z : Fabrication de machines agricoles et forestières

Sont soumises à la présente convention les artisans mécaniciens ruraux exerçant les activités visées dans cette classe.

33.12Z : Réparation de machines et équipements mécaniques

Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités de réparation et d'entretien des machines, de matériels et d'équipements mentionnés au I-1 ci-dessus.

Sont exclus du champ de la présente convention les établissements autonomes qui ont pour activité principale la réparation de matériel agricole dès lors qu'ils appartiennent à une entreprise de fabrication de matériel agricole.

Sont soumis à la présente convention les artisans mécaniciens ruraux.

46.61Z : Commerce de gros de matériel agricole

Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final.

46.62Z : Commerce de gros de machines outils

Sont soumises à la présente convention les seules entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces et est la vente à l'utilisateur final.

46.63Z : Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil

Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final.

46.69B : Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers

Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale est le commerce de gros de matériel de manutention et de levage et est la vente à l'utilisateur final.

43.99E : Location avec opérateurs de matériels de construction

Sont assujetties à la présente convention les entreprises de location de machines et de matériels de construction avec opérateur ne correspondant pas à une action de construction spécifique.

47.52A : Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces

Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

47.52B : Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces

Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

77.29Z : Location de biens personnels et domestiques

Seules sont soumises à la présente convention les entreprises qui louent exclusivement des matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

77.31Z : Location et location-bail de machines et équipements agricoles

Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe.

77.32Z : Location et location-bail de machines et équipements pour la construction

Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe.

77.39Z : Location de machines et équipements divers

Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces.

95.22Z : Réparation de biens personnels et domestiques

Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

3. Cas particuliers

La présente convention s'applique également aux personnes morales constituées à la fin exclusive de contrôler ou de gérer des entreprises relevant du champ professionnel fixé ci-dessus. Il en est ainsi, sans que cette liste soit exhaustive, des sociétés holding, des sociétés de portefeuille ou des sociétés ad hoc de gestion administrative.

Toutefois, sont exclues du champ d'application professionnel visé ci-dessus :

- les entreprises effectuant, à titre principal et habituel, des activités de commerce d'import-export pour les activités visées au 1 et définies au 2 du I ;

— les entreprises relevant des classes susvisées de la division 46 du présent accord et le code NAF 77.39Z appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, aussi longtemps que dure cette adhésion.

4. Notion d'activité économique principale

Une entreprise exerce souvent une activité économique principale et des activités économiques accessoires.

La notion d'activité principale se comprend :

- pour une entreprise à caractère commercial (activités de vente ou de location) comme celle qui représente le plus grand chiffre d'affaires ;
- pour une entreprise de prestations de services (réparation et /ou maintenance pour le compte d'autrui) comme celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés ;
- pour une entreprise à caractère industriel (fabrication sans rapport avec une activité commerciale ou de prestations de services) comme celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés.

Pour une entreprise à activités multiples, c'est-à-dire commerciale, de services et /ou industrielle, il convient pour déterminer l'activité principale de retenir le critère lié à l'effectif lorsque le chiffre d'affaires afférent à l'activité industrielle est supérieur à 50 % du chiffre d'affaires total de l'entreprise.

La convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise, ainsi définie, s'applique à l'ensemble des activités accessoires de l'entreprise.

Il est rappelé que la référence au code NAF n'a qu'une valeur indicative et ne dispense pas de rechercher l'activité principale réelle de l'entreprise.

Il suit de la règle posée à l'alinéa précédent que la convention collective s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel défini au I.1 et qui exercent leurs activités sous d'autres codes.

ART.

La convention collective s'applique à tous les salariés, peu important la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de leur travail effectif, des entreprises entrant dans le champ professionnel défini à l'article précédent.

Dans ces entreprises, les articles de la convention qui trouvent à s'appliquer aux personnes titulaires d'un mandat social et d'un contrat de travail l'indiquent expressément, rappel fait que ce cumul pour être valable suppose que le contrat de travail corresponde à un emploi réel et que celui-ci réponde aux conditions du salariat.

Sauf mention expresse contraire, la présente convention ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers (VRP) qui bénéficient du statut particulier légal, employés par les entreprises de la branche.

En tout cas ne relèvent pas des clauses de la présente convention les salariés des coopératives agricoles et des sociétés d'intérêt collectif agricole.

ART.

La convention s'applique aux seuls départements métropolitains.

ART.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 55 bis du 23 juin 1998 et se substitue à sa date d'extension à l'article 1er de son chapitre Ier modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

A la même date, les champs professionnel, personnel et géographique prévus par les I, II et III ci-dessus se substituent à ceux de la convention collective, de ses avenants et accords.

Dans l'attente de l'extension du présent avenant, le champ d'application de la convention collective est celui défini à l'article 1er de son chapitre Ier, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif.

ART.

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du [code du travail](#) relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives et déposé.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

ART.

Vu les dispositions réglementaires relatives à la nomenclature d'activités françaises ;

Vu la réponse de l'UIMM en date du 3 février 2009 ;

Vu les dispositions de [l'article 1er du chapitre 1er de la convention collective nationale](#) des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts et les clauses de l'avenant n° 55 bis du 23 juin 1998 relatives aux champs d'application de la convention ;

Considérant les inconvénients qui s'attachent à la juxtaposition de deux champs d'application professionnel de la convention, l'un étendu, l'autre non ;

Considérant notamment que la promulgation de récentes dispositions législatives modifiant substantiellement le code du travail impose de mettre fin à cette situation par la détermination d'un nouveau champ d'application professionnel de la convention collective,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Avenant : Avenant n° 7 du 16 février 2016 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le [IV « Forfaits »](#) de l'accord du 22 janvier 1999 commence par une introduction désormais ainsi rédigée (à l'exclusion de toute autre stipulation) :

« Les entreprises et les salariés connaissent quatre types de forfait : le forfait avec référence à un horaire mensuel, le forfait avec référence à un horaire annuel, le forfait sans référence horaire et le forfait en jours.

Les forfaits obéissent aux règles et principes suivants :

– l'existence d'une convention de forfait ne peut résulter que d'un accord non équivoque entre l'employeur et le salarié. Cet accord fait l'objet d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail ;

– le mode de rémunération convenu par les parties à la convention de forfait est licite pour autant qu'il ne défavorise pas le salarié par rapport au système de rémunération légale, étant rappelé que l'existence d'une convention de forfait avec référence horaire n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu. »

Après cette introduction, le IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999 se compose ensuite et exclusivement des articles 13 à 16, l'article 16 comprenant les dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours (2.1) puis celles spécifiques aux cadres (2.2) et enfin celles spécifiques aux non-cadres (2.3).

2.1. Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours [\(1\)](#)

Il est créé une introduction intitulée « Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours » ainsi rédigée :

« Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours

Les règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire sont applicables aux salariés bénéficiaires du forfait annuel en jours, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

Un entretien a lieu dès lors que de façon répétée l'amplitude de la journée de travail atteindrait 13 heures.

Le salarié complète un document mis à sa disposition par l'employeur faisant apparaître les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Ce document permet de comptabiliser également :

- le nombre et la date des jours travaillés ;
- les temps de repos hebdomadaire et quotidien, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine ;
- les congés payés.

Les entretiens qui ont lieu en cours d'année entre l'employeur et le salarié permettent de traiter les thèmes prévus par la loi ([art. L. 3121-46 du code du travail](#)) ainsi que l'amplitude de la charge de travail. Selon les constats opérés par les parties lors de leurs échanges liés à l'exécution des fonctions, il peut y avoir de un entretien par semestre à un entretien par trimestre. Ces entretiens donnent lieu à un compte rendu écrit échangé entre la direction et le salarié permettant aux parties, le cas échéant, de traiter les difficultés d'application ainsi que la répartition sur l'année d'une charge raisonnable de travail.

Si les documents rédigés à l'issue de ces entretiens font apparaître une surcharge de travail, l'employeur définit et met en œuvre des mesures permettant de réduire la charge de travail.

Le comité d'entreprise, s'il existe, est consulté annuellement sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

2.2. Dispositions spécifiques aux forfaits jours cadres

Il est créé un article 16.1 « Forfaits en jours pour les salariés cadres ».

Dans la rédaction spécifique aux forfaits jours cadres, le paragraphe suivi de la charge de travail est supprimé.

2.3. Dispositions spécifiques aux forfaits jours non cadres

Il est également créé un article 16.2 « Forfaits en jours pour les salariés non cadres ».

« Article 16.2

Forfaits en jours pour des salariés non cadres

Article 16.2.1 [\(2\)](#)

Salariés concernés

Sont concernés les salariés autonomes qui occupent des fonctions répondant à deux des trois conditions suivantes :

- caractère itinérant des fonctions ;
- réalisation de travaux nécessitant la maîtrise d'une spécialisation professionnelle ;
- évaluation de la mission non pas au regard du temps passé à l'exécution mais au regard des objectifs à atteindre (objectifs de chiffre d'affaires, réalisation de la mission...).

Ces salariés peuvent bénéficier d'un calcul en jours de leur temps de travail. Ils occupent des emplois qui sont classés au minimum au coefficient B40.

Article 16.2.2

Régime juridique

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail doit recueillir l'accord exprès du salarié concerné et préciser en quoi il répond à au moins deux des trois conditions mentionnées à l'article 16.2.1 ci-dessus.

Article 16.2.3

Rémunération

La rémunération annuelle forfaitaire des salariés non cadres concernés bénéficiant d'un droit à congés payés complet ne peut être inférieure au salaire conventionnel mensuel correspondant au coefficient du salarié concerné × 12 mois majoré de 30 %.

La rémunération annuelle minimale doit tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

Article 16.2.4 [\(3\)](#)

Suivi de la charge de travail

Afin d'assurer un suivi permanent de la charge de travail des salariés non cadres bénéficiant d'un décompte annuel de leur temps de travail en jours, les dispositions prévues pour les salariés cadres sont toutes déclarées applicables aux salariés non cadres (détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, décompte des journées de travail, durées maximales, prise des jours de repos, suivi du nombre de jours travaillés, dépassement du nombre de jours travaillés, conséquences des absences pour maladie et gestion

des absences et des départs en cours d'année) dans le respect du droit au repos et du droit à la santé au travail. A cet effet, les parties apprécient l'adéquation de la charge de travail avec le respect d'une amplitude de travail permettant un repos quotidien conforme à la réglementation en vigueur. Le compte rendu écrit des entretiens précisera si des mesures ont dû être prises pour alléger la charge de travail.

»

(1) L'article 2.1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 soit entendue comme étant la référence au 2° de l'article L. 3121-64 II du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-88 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 17 juillet 2017-art. 1)

(2) L'article 16-2-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-58 (2°) du code du travail.

(Arrêté du 17 juillet 2017-art. 1)

(3) L'article 16-2-4 est étendu à l'exclusion des termes « dépassement du nombre de jours travaillés », en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 3121-59 dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 17 juillet 2017 - art. 1)

ART.
3

Le présent avenant a un caractère impératif. [\(1\)](#)

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée ».

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-53 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 17 juillet 2017 - art. 1)

ART.

Suite à l'arrêté ministériel d'extension du 19 novembre 2015 (Journal officiel du 11 décembre 2015) sur le forfait jours, les partenaires sociaux conviennent de substituer le présent avenant à l'avenant n° 6 qui est ainsi totalement remplacé par le présent texte.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 1 du 12 avril 2016 relatif à l'accord remboursements frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu le 2 juillet 2015 un accord collectif prévoyant des remboursements complémentaires de frais de santé. Cet accord compte plusieurs annexes dont une annexe I définissant le niveau des garanties accordées par cet accord collectif. Dans le cadre de leurs échanges postérieurs à la signature de cet accord, il a été convenu d'améliorer le remboursement de certaines dépenses. En conséquence, il est convenu ce qui suit.

ART.

1er

Le tableau 1 intitulé « Prises en charge : sécurité sociale + régime de branche » et le tableau 2 intitulé « Grille des garanties optiques » de l'annexe I à l'accord du 2 juillet 2015 intitulée « Prestations prises en charge » sont remplacés à compter du 1er mai 2016 par le tableau 1 et le tableau 2 joints en annexe au présent avenant. Le document annexé à la convention de gestion prévue à l'article 3.2 de l'accord est modifié en conséquence. Il en est de même de la notice d'information prévue par l'article 4 de l'accord destinée à être diffusée dans l'entreprise. Conformément à l'[article 9.3 de l'accord](#), l'organisme assureur informe les entreprises et les salariés de la modification apportée au niveau des garanties par le présent avenant.

ART.

2

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'[accord collectif du 2 juillet 2015](#). Le présent avenant a un caractère impératif. En conséquence, les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les entreprises adoptent des dispositions plus favorables que celles prévues au présent avenant.

ART.

3

Le présent avenant est applicable à compter du 1er mai 2016 pour les entreprises adhérentes à l'un ou l'autre des syndicats patronaux signataires. Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, il a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives. Il est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

ART.

Annexe I

Remplaçant le tableau 1 « Prises en charge : sécurité sociale + régime de branche » et le tableau 2 « Grille des garanties optiques » de l'annexe I « Prestations prises en charge » de l'[accord collectif du 2 juillet 2015](#) en matière de remboursement complémentaires de frais de santé

(Tableaux non reproduits mais consultables sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2016/0024/boc_20160024_0000_0013.pdf)

SECTION 7

Avenant : Accord du 15 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les niveaux de prise en charge des différents diplômes de la branche pour l'apprentissage sont fixés comme suit :

(En euros.)

Diplôme	Niveau de prise en charge
CAP Maintenance des matériels agricoles	
– option A : matériels agricoles	5 000
– option B : matériels de construction et de manutention	5 000
– option C : matériels d'espaces verts	5 000
Bac pro Maintenance des matériels	
– option A : matériels agricoles	6 500
– option B : matériels de construction et de manutention	6 500
– option C : matériels d'espaces verts	6 500
Titre professionnel Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention	6 500
BTS Techniques et services en matériels agricoles	6 800
BTS Maintenance des matériels de construction et de manutention	6 800
BTM Mécanicien agricole	5 000
BTM Maréchal-ferrant	5 800

Concernant les coûts des autres diplômes réalisés en apprentissage dans la branche mais hors cœur de métier, les partenaires sociaux ont décidé de s'en remettre aux niveaux de prise en charge qui auront été fixés par les branches dont ils relèvent.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 6332-78, D. 6332-79 et D. 6332-80 du code du travail, dans leur rédaction issue du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

(Arrêté du 13 mars 2020 - art. 1)

ART.
2

Compte tenu de l'objet même du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

3.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

3.2. (1) Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu. (2)

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

3.3. Conformément à l'[article L. 2261-9 du code du travail](#), le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

3.4. Conformément aux dispositions des articles [D. 2232-2](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

3.5. Cet accord complète la liste du document n° 1 « liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre en charge du travail.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 13 mars 2020 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 13 mars 2020 - art. 1)

ART.

Dans le cadre de l'application de l'[article 39-IX de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#), les partenaires sociaux ont entendu fixer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage aux fins de leur prise en charge par l'opérateur de compétences de la branche.

Les montants indiqués ci-après ont été fixés en considération des motifs suivants :

- favoriser l'attractivité de nos secteurs ;
- couvrir les besoins importants en recrutement des entreprises de la branche (6 000 à 7 000 recrutements par an majoritairement en CDI) ;
- intégrer le coût de la démarche qualité à laquelle vont devoir satisfaire les organismes de formation ;
- donner les moyens aux centres de formation d'apprentis de recruter des jeunes et de promouvoir l'apprentissage ;
- assurer un maillage territorial équilibré des centres de formation des apprentis ;
- veiller à définir des niveaux de prise en charge au plus juste pour prévenir tous comportements opportunistes ;
- accompagner la nécessaire adaptation des CFA à l'évolution rapide des technologies et des matériels.

Les partenaires sociaux ont toujours fait preuve de professionnalisme et de grande implication sur les questions d'emploi et de formation, notamment par :

- la mise en place depuis plusieurs années d'une filière de formation initiale ;
- la création de certificats de qualification professionnelle pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises ;
- la réalisation par l'observatoire des métiers de la branche d'études prospectives en matière d'emploi et de formation témoignant de la démarche d'anticipation des acteurs ;
- la mise en place de nombreuses campagnes de promotion des métiers de la branche auprès des jeunes en partenariat avec les entreprises et les établissements de formation : création d'une association dédiée à la promotion des métiers (ASDM), actions ciblées sur les réseaux sociaux, participation à des événements (salons professionnels, salons étudiants, concours général des métiers, olympiades des métiers, etc.).

Pour déterminer les différents coûts, les partenaires sociaux ont arrêté une méthodologie en travaillant à partir des coûts recensés sur les listes préfectorales.

Pour chacun des diplômes concernés, ils ont calculé le coût médian qu'ils ont majoré de 10 % afin de tenir compte des différents motifs exposés en préambule.

Toutefois, compte tenu des quelques écarts existants entre les coûts médians des trois options de chaque diplôme (CAP, bac pro, BTS), les partenaires sociaux ont décidé d'arrondir ceux-ci afin de disposer d'un coût unique pour chaque niveau de formation. En effet, nombre d'établissements dispensent au moins deux, voire les trois options pour le CAP et le bac pro. Les partenaires sociaux ont souhaité concevoir une grille par niveaux (V, IV, III) afin d'assurer un financement équilibré entre les options et faciliter l'identification de la branche auprès des centres de formation des apprentis.

Concernant le titre professionnel technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention, faute de données suffisantes, nous n'avons pas pu appliquer la méthodologie ci-dessus. Ce titre étant de niveau IV, les partenaires sociaux ont ainsi décidé de fixer le même montant de prise en charge que le bac pro, également de niveau IV.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Avenant : Accord du 5 février 2021 relatif au dispositif « d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à la condition que l'employeur élabore un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra faire homologuer par l'administration.

ART. 1.1

Ce document élaboré par l'employeur après information et consultation du CSE, s'il existe, a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation propre à l'établissement ou à l'entreprise.

Le document devra donc comporter les mentions requises par le [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#) :

- un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
- le cas échéant, les efforts consentis par les dirigeants et actionnaires sur les rémunérations variables et dividendes ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, qui constituent le périmètre auquel il s'applique ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information du comité social économique s'il existe sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Le document peut aussi prévoir les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation (CPF), avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Ce document est transmis à la préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (s'il existe), en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir art. 1.3 « Procédure d'homologation »).

ART. 1.3

Le document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Il détermine la date de début et la durée d'application d'activité partielle envisagée.

L'administration dispose d'un délai de 21 jours à compter de la réception du document pour notifier sa décision d'homologation – le silence, à l'expiration du délai de 21 jours, vaut acceptation ;

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#) relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 1.2.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE.

En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son avis de réception par l'administration, au CSE.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

ART.
2

ART.
2.1

Le présent accord concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale et s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
2.2

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1er élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

ART.
2.3

Le présent accord de branche sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles [L. 2261-15](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Le secrétariat de la commission paritaire prend en charge les formalités nécessaires.

ART.
2.4

Le présent accord de branche pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. L'accord pourra être aussi révisé par accord collectif conclu sous forme d'un avenant en cas d'évolution législative relative au dispositif d'APLD. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires. [\(1\)](#)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'[article 10 ter](#) de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'[article L. 5122-1 du code du travail](#).

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'[article R. 5122-1 du code du travail](#), à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement tel qu'un atelier, un service ou une équipe.

L'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à une stricte égalité de traitement dans le choix des salariés, exclusive de toute discrimination.

Les entreprises et les salariés placés en position d'activité réduite perçoivent respectivement l'allocation versée à l'employeur et l'indemnité versée aux salariés dans les conditions et limites définies par la réglementation, à savoir en mars 2021 :

- 60 % du salaire brut pour l'allocation versée à l'employeur ;
- 70 % du salaire brut pour l'indemnité versée au salarié.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une augmentation de l'indemnisation des salariés concernés.

Réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans le périmètre concerné en sachant que la réduction durable d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par convention en jours sur l'année et pour ceux qui ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, les jours et demi-journées ouvrés non travaillés sont convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 minutes non travaillées ;
- un jour non travaillé correspondant à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspondant à 35 heures non travaillées.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ;
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ ou semaines concernés.

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé pour une durée maximale de 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre concerné. Son application peut être suspendue en cas d'évolution de la situation sanitaire (confinement par exemple) ou d'évolution de la réglementation.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Engagements sur l'emploi

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée et ceux pris en matière de formation professionnelle :

Recours à la formation

Les signataires conviennent de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'[article L. 6323-6 du code du travail](#), quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Il est demandé aux entreprises que les salariés concernés voient leurs demandes en formation étudiées en priorité.

Les partenaires sociaux considèrent que les CQP et les TFP de la branche doivent être mobilisés dans cette période afin de professionnaliser les salariés et leur permettre de maintenir et développer les compétences liées aux exigences de l'évolution du marché.

Engagement en matière d'emploi

L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'[article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#).

L'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein du périmètre concerné pendant une durée définie par le document correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Modalités d'information du comité social économique de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, ainsi que des organisations syndicales si elles sont représentées dans l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite. Cette information a lieu tous les 3 mois.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement et/ ou de l'entreprise concerné (e) par le dispositif, sur les éléments suivants :

- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD ...) des salariés concernés par le dispositif ainsi que les catégories socio professionnelles concernées ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ou du périmètre concerné, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'administration peut interrompre le versement de l'allocation si elle constate que les engagements en termes de maintien de l'emploi ne sont pas respectés.

En outre, lorsque l'employeur licencie pour motif économique pendant la durée de l'APLD un ou plusieurs salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif, l'administration peut lui demander de rembourser les sommes perçus pour chaque salarié.

Le remboursement éventuellement dû par l'employeur en cas de non-respect des engagements peut ne pas être exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document de l'employeur.

ART.

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire sans précédent consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les parties liées par la convention collective nationale se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la [loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 \(art. 53\)](#) et du [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#) modifié par le [décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020](#).

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du 1er semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la préfecture pour homologation après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent accord et des textes précités, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les organisations liées par la convention collective tiennent par la signature du présent accord à maintenir un dialogue social de qualité dans la branche qui se donne pour objectif de maintenir le savoir-faire et de conserver les talents dans les entreprises de la branche.

Situation économique de la branche en 2020

L'évolution de l'activité en 2020 a connu des disparités significatives selon les matériels, les entreprises et les secteurs d'activité.

Les données sont notamment issues des enquêtes réalisées par les organisations professionnelles.

Matériels agricoles : vente et réparation

Le secteur de la vente-réparation de matériels agricoles avait pu poursuivre ses activités lors du premier confinement en mars-avril 2020. Pour autant, les effets du confinement sur la clientèle, les arrêts de travail des salariés, l'interruption des chaînes d'approvisionnement des constructeurs ont imposé de nouvelles organisations et pesé sur le niveau d'activité des entreprises. 10 % des TPE du secteur ont d'ailleurs choisi de fermer sur décision de l'employeur. Jusqu'au déconfinement de mai, seules 50 % ont pu préserver une charge de travail et un chiffre d'affaires satisfaisants.

Le secteur a pu relancer ses activités au sortir du confinement et grâce à un fort rattrapage durant l'été. Globalement les ventes de matériels agricoles neufs sont en baisse d'au moins 5 % sur l'année par rapport à 2019, jusqu'à 8 % pour les tracteurs standards, voire 10 % pour les matériels de parcs et jardins.

Souffrant d'une trésorerie particulièrement tendue du fait des retards de paiement de la clientèle (pour 80 % des entreprises), les TPE les plus impactées du secteur ont pu traverser cette période grâce aux aides de l'État (chômage partiel, PGE, report de charges...). Ce qui aura permis d'éviter des licenciements et de préserver les effectifs salariés.

Sauf cas particuliers extrêmes, les entreprises ont terminé l'année 2020 avec un chiffre d'affaires en recul de - 5 % à - 15 % pour au moins 50 % d'entre elles.

Les difficultés rencontrées par les entreprises sont plus marquées pour celles réalisant la majeure partie de leur chiffre d'affaires avec le secteur vitivinicole.

Les perspectives de prises de commandes de matériels neufs sur le secteur grandes cultures ont été également peu dynamiques avec 61 % des distributeurs qui ont connu une diminution de leur activité supérieure à 15 %, pour près d'un quart des entreprises.

Espaces verts

Autre secteur de la distribution, les espaces verts ont été plus fortement impactés par la crise sanitaire qui a entraîné des fermetures d'établissements pendant le premier confinement. Le chiffre d'affaires généré par la vente de matériels neufs (plus de 60 % du chiffre d'affaires des entreprises) a diminué respectivement de 7 % et de 3 % sur les 1er et 2d semestre 2020.

Location/distribution de matériels de construction BTP et de manutention industrielle

La crise sanitaire a brisé la dynamique qui portait l'ensemble de ces filières. En 2019, le chiffre d'affaires de ces secteurs avait progressé en raison de la bonne santé du secteur du bâtiment/travaux publics et de l'industrie/logistique, en amont des élections municipales.

2020 a stoppé net cette courbe ascendante.

Beaucoup de clients ont dénoncé les contrats de location et stoppé toute commande de matériels neufs.

Les mesures de soutien du gouvernement (chômage partiel, PGE, fonds de solidarité, report de charges, etc.) ont permis de maintenir à flot la trésorerie des entreprises et l'activité économique globale durant la première période de confinement. Avec moins de 30 milliards d'euros enregistrés sur 9 mois en 2020, le marché privé de la construction a perdu 8 milliards d'euros comparé à 2019. La baisse est de 22 % en valeur comme en volume, touchant, uniformément, les petits comme les grands projets.

Le bilan 2020 n'est pas satisfaisant.

Les entreprises ont clôturé l'année au mieux à - 5 %, au pire, à - 15 % et jusqu'à - 30 % pour certaines activités de vente pure. Quelques cas de liquidations ou de redressements judiciaires sont apparus.

L'absence de demandes de la part des collectivités territoriales ne permet pas d'avoir de la visibilité sur l'avenir, ni de remplir le carnet de commandes des grands clients.

Perspectives de la branche

Il y a une inquiétude pour 2021 compte tenu de la forte baisse de la production de céréales (- 19 % en 2020 par rapport à 2019). En effet, en dépit de la bonne tenue des cours, la diminution de la production va impacter les revenus à venir des exploitations en grandes cultures. Près de 60 % des distributeurs estiment que leurs clients grandes cultures sont plutôt pessimistes.

La distribution n'envisage pas pour l'instant de retour à la croissance sur le 1er semestre 2021. Selon les premières estimations, un recul de 5 % des prises de commandes de matériels agricoles neufs et de 1 à 2 % du chiffre d'affaires de la distribution des matériels espaces verts sont attendus. Outre l'inquiétude liée au second confinement, l'évolution de l'activité et des marchés clients arrivent en tête des préoccupations des distributeurs de matériels agricoles et espaces verts dans un contexte où l'impact du plan de relance sur l'agriculture demeure difficile à évaluer.

Les industriels de l'agroéquipement partagent l'incertitude de la distribution pour l'année 2021. Ils attendent en effet une baisse comprise entre - 5 % et - 10 % du marché français des agroéquipements.

Autre signe révélateur des incertitudes des dirigeants de la distribution, les effectifs qui ne devraient pas progresser pour le matériel agricole voire reculer pour la distribution de matériels espaces verts. Si la profession continue de recruter, certains salariés n'ont pas pu être remplacés compte tenu des difficultés de recrutement mais également de la conjoncture économique actuelle notamment pour les espaces verts.

Les constructeurs de matériels agricoles s'attendent à une baisse du marché français des agroéquipements comprise entre - 5 % et - 10 % en 2021.

Avec le recul attendu des marchés, la tension sur les trésoreries va devenir plus forte alors même que s'ouvrira la période de remboursement des PGE et des reports de charges accordés en 2020.

Dès lors, et si de surcroît de nouvelles périodes de confinement devaient être instaurées, les entreprises n'écartent plus la possibilité de devoir recourir à des licenciements pour s'adapter à un marché en recul et à la baisse de leur niveau d'activité.

En considération des indications ci-dessus, les parties conviennent ce qui suit :

SECTION 9

Avenant salaires : Avenant n° 9 du 5 février 2021 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2021

Source officielle Légifrance

ART.

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, JORF du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1er janvier 2021 par [décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020](#) (JORF n° 0304 du 17 décembre 2020) ;

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein à compter du 1er mars 2021 comme suit :

ART.

1er

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel base 151,67 heures
Ouvriers employés	I	A10	1 568,68 €
		A20	1 592,21 €
	II	A30	1 616,11 €
		A40	1 640,34 €
		A50	1 664,95 €
	III	A60	1 711,56 €
		A70	1 759,49 €
		A80	1 808,76 €
Techniciens agents de maîtrise	IV	B10	1 863,02 €
		B20	1 946,86 €
		B30	2 034,47 €
	V	B40	2 126,01 €
		B50	2 221,68 €
		B60	2 321,66 €
	VI	B70	2 426,14 €
		B80	2 535,31 €
Cadres	VII	C10	2 662,07 €
		C20	2 928,29 €
	VIII	C30	3 367,54 €
		C40	3 872,66 €
	IX	C50	4 453,56 €
		C60	5 121,58 €

ART.

2

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'[article 1er](#) du chapitre Ier de la convention collective nationale.

ART.

3

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er mars 2021.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif. [\(1\)](#)

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 9 juin 2021 - art. 1)

Avenant salaires : Avenant n° 14 du 10 avril 2024 relatif au barème des salaires minima au 1er avril 2024

Source officielle Légifrance

ART. Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, JORF du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue le 1er janvier 2024 par décret du 20 décembre 2023 (JORF n° 0295 du 21 décembre 2023),

les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein (151,67 heures brutes mensuelles) comme suit :

ART.
1er

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 802,44 €
		A20	1 829,47 €
	II	A30	1 856,95 €
		A40	1 884,78 €
		A50	1 913,04 €
	III	A60	1 966,61 €
		A70	2 021,67 €
		A80	2 078,28 €
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 140,63 €
		B20	2 236,95 €
		B30	2 337,63 €
	V	B40	2 442,81 €
		B50	2 552,74 €
		B60	2 667,61 €
	VI	B70	2 787,66 €
		B80	2 913,10 €
Cadres	VII	C10	3 058,76 €
		C20	3 364,65 €
	VIII	C30	3 869,35 €
		C40	4 449,73 €
	IX	C50	5 117,18 €
		C60	5 884,76 €

ART.
2

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1er du chapitre 1er de la convention collective nationale.

ART.
3

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er avril 2024.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).