

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

# Convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

**IDCC 1170**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 18 du 26 juin 2024 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635251

URL OFFICIELLE

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635251](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635251)

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:29

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

---

<b>Texte de base</b>	•
Article	•
Article G.1	•
Article G.2	•
Article G.3	•
Article G.4	•
Article G.5	•
Article G.6	•
Article G.7	•
Article G.8	•
Article G.9	•
Article G.10	•
Article G.11	•
Article G.12	•
Article G.13	•
Article G.14	•
Article G.15	•
Article G.16	•
Article G.17	•
Article G.18	•
Article G.19	•
Article G.20	•
Article G.21	•
Article G.22	•
Article G.25	•
Article G.26	•
Article G.27	•
<b>Avenant salaires en vigueur</b>	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
<b>Avenant : Accord du 15 janvier 1985 relatif à la formation professionnelle</b>	•
Article	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•

Article 9 ..... \*

Article 1 ..... \*

**Avenant : Convention collective nationale du 17 février 1982 relative aux clauses cadres (Annexe A.C.A.1) ..... \***

Article ..... \*

**Avenant : Convention collective nationale du 17 février 1982 relative aux clauses cadres (Annexe A.C.A.2) (1) ..... \***

Article ..... \*

**Avenant : Avenant du 28 avril 2003 à l'accord du 29 avril 2002 sur l'égalité professionnelle ..... \***

Article ..... \*

Article 1 ..... \*

Article 2 ..... \*

Article 3 ..... \*

**Avenant : Accord du 25 mai 2005 relatif à la mise en place de CQP ..... \***

Article ..... \*

Article 8 ..... \*

Article 9 ..... \*

Article 6 ..... \*

Article 7 ..... \*

Article 1 ..... \*

Article 12 ..... \*

Article 2 ..... \*

Article 13 ..... \*

Article 10 ..... \*

Article 11 ..... \*

Article 3 ..... \*

Article 4 ..... \*

Article 5 ..... \*

**Avenant : Lettre d'adhésion du 22 septembre 2005 de la fédération BATIMAT-TP CFTC à l'accord sur la mise en place des certificats de qualification pro ..... \***

Article ..... \*

**Avenant : Avenant n° 3 du 21 mai 2007 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations des ouvriers et ETAM ..... \***

Article 1 ..... \*

Article 2 ..... \*

Article 3 ..... \*

Article 4 ..... \*

Article 5 ..... \*

Article 6 ..... \*

Article 7 ..... \*

Article ..... \*

**Avenant : Accord de méthode du 1er octobre 2019 relatif au rapprochement de la convention vers une convention collective présentant des conditions c ..... \***

Article 1er ..... \*

Article 2 ..... \*

Article 4 ..... \*

Article 5 ..... \*

Article 6 ..... \*

Article 7 ..... \*

Article 3 ..... \*

Article ..... \*

**Avenant : Accord du 9 février 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ..... \***

Article 1er .....  
Article 2 .....  
Article 3 .....  
Article 4 .....  
Article 5 .....  
Article 6 .....  
Article 7 .....  
Article 8 .....  
Article 9 .....  
Article 10 .....  
Article .....

**Avenant salaires : Avenant n° 46 du 6 octobre 1999 relatif aux salaires** .....

Article .....

**Avenant salaires : Avenant n° 6 du 28 avril 2010 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2010** .....

Article .....  
Article 1er .....  
Article 2 .....  
Article 3 .....  
Article 4 .....  
Article 5 .....  
Article 6 .....  
Article 7 .....

**Avenant salaires : Avenant n° 53 du 7 juillet 2021 relatif aux salaires minima** .....

Article 1er .....  
Article 2 .....  
Article 3 .....  
Article 4 .....  
Article 5 .....  
Article 6 .....

**Lexique** .....

## SECTION 1

# Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982

### ART.

#### G.1

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

A la convention collective nationale du 15 octobre 1970 ;

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

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

La présente convention comporte :

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

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

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

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

### ART.

#### G.1

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

- 26.3 Z : fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite ;

- 26.4 A : fabrication de briques ;

- 26.4 B : fabrication de tuiles ;

- 26.4 C : fabrication de produits divers en terre cuite ;

- 26.8 C : fabrication d'argiles expansées.

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

### ART.

#### G.2

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

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

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

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

### ART.

#### G.3

La loi fixe les règles spécifiques applicables :

a) Aux contrats de travail à durée déterminée ;

b) Aux contrats de travail à temps partiel ;

c) A l'emploi du personnel temporaire (ou intérimaire).

ART.  
G.4

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

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

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

ART.  
G.5

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

a) Modalités de fixation

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

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

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

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

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

b) Travail posté en continu, semi-continu ou 2 × 8

(individuel ou par équipes)

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

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

Dans le cadre d'organisation du travail par postes :

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

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

c) Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

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

d) Travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou les jours fériés

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

e) Imputation du travail habituel ou exceptionnel

le dimanche ou un jour férié

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

f) Arrêt de travail en cours de journée

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

Dans le cas où un événement imprévu empêcherait la prise du travail à l'heure normale, ou conduirait, au cours de la journée ou du poste, à un arrêt ne donnant pas lieu à récupération, le salarié qui ne pourrait être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée ou le poste, sans que cette indemnité puisse excéder deux heures.

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

ART. a) Salaire des femmes

G.7

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

b) Conditions de travail des femmes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.  
G.8

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

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

#### Hygiène et sécurité

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

1° L'employeur et le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, mettront tout en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans les différents établissements. Ils se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène et de travail. Ils s'attacheront en particulier à l'application des textes relatifs à l'exploitation des carrières à ciel ouvert.

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

2° Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur.

3° Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son engagement. L'examen comportera une radio pulmonaire. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'affectation du candidat à un emploi qui ne portera pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

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

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

Le médecin de travail et le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise seront obligatoirement consultés pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production (1).

4° La loi prévoit les conditions dans lesquelles les salariés peuvent prendre leur repas ou leur casse-croûte dans l'établissement. Les réfectoires seront équipés d'un réfrigérateur.

5° Des vestiaires convenables seront mis à la disposition du personnel des deux sexes dans deux endroits distincts. Ils permettront de ranger, avec une sécurité satisfaisante, les effets propres et les effets de travail.

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

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

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

Les vestiaires, douches et réfectoires seront chauffés convenablement.

Les cabinets d'aisance et urinoirs placés dans les locaux de travail seront isolés de manière que le personnel n'en soit pas incommodé (2).

6° Les dispositions prévues l'application des articles [R. 232-22](#) à [R. 232-28](#) du code du travail.

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

#### NOTA

(1) Les dispositions du paragraphe 3 de l'article G. 8 sont étendues sans préjudice de l'application des articles R. 241-8 et suivants du code du travail et notamment de l'article R. 241-51.

(2) Les dispositions du paragraphe 5 de l'article G. 8 sont étendues sans préjudice de l'application des articles R232-22 à R232-28 du code du travail.

ART.  
G.9

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

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

## 1° Définitions légales

La loi distingue deux catégories d'inventions des salariés :

1re catégorie :

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

2e catégorie :

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

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

2° Déclaration du salarié. - Prise de brevet

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

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

3° Information du salarié

La loi fixe les délais dans lesquels l'employeur doit se prononcer d'une part, sur le classement de l'invention (voir 1°), d'autre part, éventuellement, sur son droit d'attribution de l'invention.

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

L'employeur devra notamment informer le salarié :

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

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

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

4° Rémunération du salarié

a) Invention brevetable appartenant à l'employeur

(1re catégorie ci-dessus)

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

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

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

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

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

b) Autres inventions. - Suggestions

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

**ART.  
G.11**

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

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

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

La possibilité d'un vote par correspondance peut être prévue par le protocole pré-électoral.

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

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

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

La participation de l'employeur aux oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise ne pourra être inférieure à 0,50 % de la masse des salaires bruts payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise (1).

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

Lors de leur réception par l'employeur ou son représentant, les délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ou de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront, dans la mesure du possible, en avvertir l'employeur au moins vingt-quatre heures à l'avance. Le représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation (2).

**NOTA**

(1) Les dispositions de l'alinéa 6 de l'article G. 11 sont étendues sans préjudice de l'application de l'article L. 432-3 du code du travail.

(2) Les dispositions de l'alinéa 8 de l'article G. 11 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 420-20 in fine du code du travail.

**ART.  
G.12**

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

En conséquence, elles s'engagent :

1° Pour ce qui concerne les employeurs et les salariés auxquels ils donnent délégation, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ni de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement (1).

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

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

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

- a) Les syndicats pourront se constituer librement dans l'entreprise ;
- b) La protection du délégué syndical et du représentant syndical au comité d'entreprise sera assurée dans les conditions prévues par la loi ;
- c) La collecte des cotisations est autorisée à l'intérieur des entreprises sans gêner la production ;
- d) La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tracts syndicaux dans l'entreprise, et la liberté d'affichage des communications syndicales seront assurées dans les conditions permettant une information effective des salariés, ces communications étant simultanément portées à la connaissance de la direction ;
- e) Dans le cadre de la loi, la totalité des congés d'éducation sera rémunérée comme temps de travail pour un délégué syndical ou un remplaçant désigné par son organisation syndicale signataire de la présente convention ;
- f) Les organisations syndicales pourront utiliser le local mis à la disposition du comité d'entreprise (2) ;
- g) Sous réserve de l'autorisation de l'employeur, les sections syndicales pourront se faire assister d'un représentant syndical de la profession à l'occasion de leurs réunions mensuelles.

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

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif.

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

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

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

**NOTA**

(1) Le 1° du deuxième alinéa de l'article G. 12 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

(2) Les dispositions du f du quatrième alinéa de l'article G. 12 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 412-8 du code du travail.

**ART.  
G.13**

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

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

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

**ART.  
G.14**

Conformément aux dispositions légales, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

**ART.  
G.15**

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

Jeunes de moins dix-sept ans ayant moins de trois mois d'ancienneté et non titulaires d'un CAP : 10%.

**ART.  
G.16**

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

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

La rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 du présent accord.

**ART.  
G.17**

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

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

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

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

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

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

**ART.  
G.18**

a) Durée

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

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

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

b) Date

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

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

c) Indemnité

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

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

**ART.  
G.19**

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

a) Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise :

- décès du conjoint : six jours ;
- mariage du salarié : quatre jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un enfant du salarié ou du conjoint : trois jours ;
- décès d'un petit-enfant, d'un frère (ou demi-frère), d'une soeur (ou demi-soeur) du salarié ou du conjoint : deux jours ;
- mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint : un jour ;
- décès d'un grand-parent du salarié ou du conjoint : un jour.

b) Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise :

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

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

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

**ART.  
G.20**

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

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

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

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

**ART.  
G.21**

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

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

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

**ART.  
G.22**

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

Si leur emploi a été supprimé, l'employeur s'efforcera de leur trouver un autre emploi répondant à leurs capacités.

Pour l'application du présent article, les intéressés devront, au plus tard dans le mois qui suit leur libération, faire connaître à l'employeur leur intention de reprendre leur emploi, par lettre recommandée avec accusé de réception. La reprise du travail devra avoir lieu dans le mois suivant l'emploi de cette lettre.

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

---

ART. a) Durée de la convention

G.25

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

b) Procédure de révision et dénonciation :

1. Révision

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

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

2. Dénonciation

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

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

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

---

ART.

G.26

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

---

ART.

G.27

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

## SECTION 2

## Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 18 du 26 juin 2024 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)

## ART.

Les présentes dispositions se substituent à l'[avenant n° 17 du 22 juin 2023](#) (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

ART.  
1er

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 16 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de 2,5 % pour l'année 2024.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1er janvier 2024 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	23 018 €	23 552 €	23 646 €	24 205 €
Groupe 2	24 224 €	24 902 €	25 830 €	27 018 €
Groupe 3	27 070 €	27 648 €	29 017 €	30 646 €
Groupe 4	30 700 €	31 550 €	33 295 €	35 660 €
Groupe 5	35 709 €	37 045 €	39 854 €	43 257 €

Il est rappelé que, conformément à l'[article G. 16 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982](#), en vigueur étendu, « la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 (de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification) ».

ART.  
2

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, à savoir :

(Euros/mensuel.)

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

---

**ART. 3** Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un [accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002](#), complété par deux avenants déposés et étendus du [15 décembre 2010](#) et du [5 décembre 2017](#).

Cet accord et ces avenants rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

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

---

**ART. 4** Pour l'application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

---

**ART. 5** Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#) qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

---

**ART. 6** Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires du présent avenant dans les conditions fixées à l'[article D. 2231-8 du code du travail](#) et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente.

---

**ART. 7** Conformément aux dispositions de l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux [articles L. 2231-6](#) et [D. 2231-2 et suivants du code du travail](#), le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

### SECTION 3

## Avenant : Accord du 15 janvier 1985 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

#### ART.

Le présent contrat est conclu en vertu de l'[article L932-2 du code du travail](#), tel qu'il résulte de la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.

Il prend en compte l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, et plus particulièrement, ses avenants du 21 septembre 1982 et du 26 octobre 1983.

En vertu de l'article L932-2 du code du travail, les parties, liées par la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982, sont convenues des dispositions suivantes, relatives aux plans de formation des entreprises et à l'insertion professionnelle des jeunes.

#### ART.

2

Les actions de formation peuvent être :

- des actions d'adaptation ayant pour objet de faciliter l'accès des travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

En vue de contribuer à la sauvegarde et au maintien de l'emploi, les actions de prévention ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

L'ordre de priorité entre ces différents types d'action dépendra de la situation propre de chaque entreprise.

#### ART.

3

Les stages de formation donnent lieu à une attestation d'assiduité précisant l'objet et la durée du stage suivi. Ils peuvent entraîner une modification de la classification de l'intéressé dans les conditions de l'alinéa qui suit :

Lorsque des stages agréés par la commission paritaire de l'emploi de l'industrie des tuiles et briques donnent lieu à un contrôle des connaissances, les salariés ayant subi ce contrôle avec succès bénéficieront d'une priorité pour l'accès aux postes de travail correspondant à la qualification obtenue qui viendraient à se libérer ou à être créés. Ces salariés seront soumis, à leur nouveau poste, à la période probatoire prévue par la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

#### ART.

4

La loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue ainsi que l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 précisent les prérogatives des délégués syndicaux et du comité d'entreprise en ce domaine.

Le comité d'entreprise peut constituer une commission de formation, cette commission étant obligatoire dans les entreprises de 200 salariés et plus. Il peut décider que la commission comportera des salariés de l'entreprise choisis en fonction de leur compétence et ne faisant pas partie du comité d'entreprise. La commission sera présidée par un membre du comité d'entreprise.

Afin de favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procédera aux études nécessaires et jouera en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise au titre de la commission de formation sera rémunéré comme temps de travail sans imputation sur le crédit d'heures de délégation attribué aux membres titulaires du comité. Pour les autres membres de la commission de formation, et dans la limite d'un nombre de personnes ne dépassant pas 1 % de l'effectif, ce temps sera rémunéré comme temps de travail à concurrence de vingt heures par an et par personne.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, le temps passé au titre de la commission de formation sera rémunéré comme temps de travail pour un nombre de salariés, membres du comité ou non, ne dépassant pas 3 % de l'effectif, mais avec un minimum de deux personnes, à concurrence de vingt heures par an et par personne.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi fixe les prérogatives des délégués du personnel en matière de formation professionnelle ; les dispositions du présent accord relatives à la commission de formation ne s'appliquent pas.

---

**ART. 5** Les parties signataires du présent accord souhaitent que, compte tenu de leurs besoins, les entreprises de la profession des tuiles et briques contribuent au succès des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'emploi des jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans.

Les parties rappellent que ces dispositions prévoient :

- des contrats de qualification ;
- des contrats d'adaptation à l'emploi ;
- des stages d'initiation à la vie professionnelle,

imputables sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 %, formation continue, jusque-là tous deux directement versés par les entreprises au Trésor. Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en faveur des jeunes ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé.

Dans le cadre du suivi du présent accord, les parties étudieront l'éventualité d'une gestion professionnelle paritaire de ces sommes.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés seront informés et consultés sur les projets de l'entreprise en matière de formation alternée.

---

**ART. 6** Afin de les familiariser avec l'industrie des tuiles et briques, les employeurs pourront inscrire les jeunes embauchés qui le souhaiteront aux enseignements à distance organisés par le CTTB, sous le titre " Technologie des produits de terre cuite ". Ces cours ont été spécialement conçus pour le personnel de base, la seule condition étant de lire et de parler couramment le français. Le coût de cette inscription sera pris en charge par l'entreprise.

Le travail occasionné par les cours s'effectuera en dehors des heures de travail. Toutefois, les jeunes salariés concernés devront participer à la journée de regroupement organisée dans leur région par le CTTB. Cette journée sera payée comme temps de travail et les frais éventuels seront pris en charge par l'entreprise.

L'ensemble des dépenses visées au présent article s'imputera sur la participation financière de l'employeur à la formation professionnelle continue.

Les parties soulignent la nécessité d'associer le personnel d'encadrement au suivi des jeunes embauchés, que ce soit à leur poste de travail ou dans leur intégration dans l'entreprise.

---

**ART. 7** Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par la commission paritaire de l'emploi de l'industrie des tuiles et briques et le conseil de perfectionnement du centre technique des tuiles et briques tels qu'ils résultent du protocole du 6 octobre 1983 sur la formation et le perfectionnement.

---

**ART. 8** Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

---

**ART. 9** Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail de Paris à la diligence de l'une des parties. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes pour remplir les formalités requises.

---

**ART. 1** Le présent accord concerne les plans de formation des entreprises. Ces plans sont établis en fonction des besoins, des objectifs, des perspectives de l'entreprise. Ils doivent également favoriser l'emploi, la qualification et la formation des salariés selon les aptitudes et les aspirations de chacun.

Le présent accord constitue un cadre avec lequel les plans de formation qui doivent être établis par les entreprises s'harmoniseront.

SECTION 4

**Avenant : Convention collective nationale du 17 février 1982 relative aux clauses cadres (Annexe A.C.A.1)**

*Source officielle Légifrance*

## Dispositions générales

Ne sont pas visés par la présente classification, les collaborateurs exerçant des fonctions relevant des clauses ETAM de la CCN du 17 février 1982 de l'industrie des tuiles et briques, même s'ils sont affiliés au régime de retraite et prévoyance des cadres, en raison de leur coefficient hiérarchique, au titre des articles 4 bis et 36 de la CCN nationale interprofessionnelle du 14 mars 1947.

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

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

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

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

## Catégories, positions et coefficients hiérarchiques

Catégorie I : seuils d'accueil des jeunes cadres diplômés :

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

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

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

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

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

- Coefficient : 366 ;
- Coefficient : 388 ;
- Coefficient : 410 ;
- Coefficient : 432 ;
- Coefficient : 454 ;
- Coefficient : 476 ;
- Coefficient : 498.

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

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

- Coefficient : 520 ;
- Coefficient : 542 ;
- Coefficient : 564 ;
- Coefficient : 586 ;

-Coefficient : 608 ;

-Coefficient : 630 ;

-Coefficient : 652.

-Hors catégories : cadres supérieurs.

SECTION 5

## **Avenant : Convention collective nationale du 17 février 1982 relative aux clauses cadres (Annexe A.C.A.2) (1)**

*Source officielle Légifrance*

**ART.** (1) Voir accord " Salaires "

## Avenant : Avenant du 28 avril 2003 à l'accord du 29 avril 2002 sur l'égalité professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Suite à la signature de l'accord du 29 avril 2002 sur l'égalité professionnelle hommes et femmes, les services de la FFTB ont fait enregistrer l'accord sous le numéro 234/02 le 2 mai 2002 et demandé l'extension dudit accord le 15 mai 2002.

Par arrêté du 7 février 2003 (Journal officiel n° 42 du 19 février 2003, page 3008), le ministère a procédé à l'extension de l'accord sous réserve de 3 dispositions faisant l'objet du présent avenant.

ART.

1

Initialement, l'article 1.3.1 alinéa 4 prévoyait que : " Dans l'hypothèse d'une proposition de poste à temps partiel, la rémunération sera composée d'une allocation journalière de sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur. "

L'alinéa 4 est modifié ainsi :

(voir cet article)

ART.

2

Initialement, le dernier alinéa de l'article 2.1.1 prévoyait que :

" A titre dérogatoire, les entreprises qui le souhaitent pourront prendre comme plage horaire 20 heures - 6 heures. Dans ce cas, les heures comprises entre 20 heures et 6 heures ne sont comptabilisables comme heures de nuit que dans la limite de 9 heures par plage de nuit. "

Le dernier alinéa est modifié ainsi :

(voir cet article)

ART.

3

Initialement, l'article 2.2.4 prévoyait que : " La durée quotidienne de travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, la durée du poste de travail de travailleur de nuit pourra aller jusqu'à 12 heures si l'organisation du travail l'exige dans les cas prévus par l'accord du 23 juin 1997. Dans ce cas, l'employeur consultera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel. "

L'article est modifié ainsi :

(voir cet article)

L'ensemble des autres dispositions de l'accord de branche demeurent inchangées.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 5 exemplaires à la direction départementale du travail de Paris, dans les conditions fixées à l'[article L. 132-10 du code du travail](#) et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant.

Fait à Paris, le 28 avril 2003.

## SECTION 7

# Avenant : Accord du 25 mai 2005 relatif à la mise en place de CQP

Source officielle Légifrance

### ART.

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord interbranches relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie du 21 juin 2004 signé entre, d'une part, la FFTB, l'UNICEM, la CICF, la FIB, le SFIC, le FILMM, le SNPSI, la chambre syndicale nationale des fabricants de chaux grasses et magnésiennes et, d'autre part, la CFDT, la CFTC, la CGE-CGC, la CGT et la CGT-FO,

il a été convenu ce qui suit :

#### Préambule

Les signataires confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés de la branche des tuiles et briques, concourant à la meilleure compétitivité des entreprises.

Ils affirment leur volonté d'en faire une priorité d'action.

Ils reconnaissent le rôle particulièrement important joué par les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche dans les dispositifs réglementaires en vigueur et à venir.

Ils estiment que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises et de leurs salariés puisqu'ils contribuent à baliser le parcours qualifiant des salariés :

- en favorisant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi nouvellement recrutés avec un contrat de professionnalisation ;
- en permettant de valoriser le savoir-faire et les aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi, ou en résultant ;
- en permettant une meilleure adaptation professionnelle, pour le maintien de leur emploi et le développement de leur carrière ;
- en reconnaissant ces savoir-faire et aptitudes par l'accès à un niveau de rémunération minimale reconnu dans la grille de classification.

Les signataires conviennent qu'il revient à la branche professionnelle d'assumer directement l'élaboration et la validation paritaire des CQP de nos métiers dans le respect des dispositions du présent accord.

### ART.

**8** Conformément à l'[article L. 900-1 du code du travail](#), les CQP créés par la CPNE des tuiles et briques sont également délivrés aux salariés qui ont fait valider les acquis de leur expérience complétés éventuellement par des parcours individualisés de formation.

La procédure et les modalités de mise en oeuvre de la VAE des salariés sont définies par le groupe technique paritaire cité aux articles 4 et 5 du présent accord et validées par la CPNE.

### ART.

**9** Comme il est précisé à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#), les CQP peuvent être enregistrés, par arrêté du Premier ministre, au répertoire national des certifications professionnelles.

### ART.

**6** Le présent accord ainsi que le dispositif des CQP feront l'objet d'une diffusion par la FFTB avec le support de l'OPCA de la branche.

### ART.

**7** Le salarié ayant obtenu un CQP de la branche bénéficiera d'une priorité pour l'accès aux emplois qui viendraient à se libérer ou à être créés et correspondant au CQP obtenu. Toutefois, la confirmation du salarié dans ce nouvel emploi est subordonnée à sa performance dans l'emploi en question.

Dans le cadre où un salarié occupe déjà un emploi pour lequel une qualification de CQP existe et où ce salarié obtiendrait ledit CQP, une rémunération minimale annuelle du niveau supérieur à celui qu'il occupe lui est garantie, à l'exception de la rémunération concernant le niveau D que les parties signataires du présent accord considèrent comme un niveau comprenant d'autres expertises que celles exigées dans le CQP comme indiqué dans l'accord de classifications du 13 février 2004.

A titre d'exemple, un salarié classé en niveau B dans son emploi obtiendrait la rémunération minimale annuelle du niveau C, dès l'obtention de son CQP, pro rata temporis.

---

ART. 1 Le présent accord s'applique à tous les salariés de la branche relevant de la convention collective nationale des tuiles et briques.

---

ART. 12 Conformément aux dispositions de l'[article L. 132-2-2 du code du travail](#) issues de la [loi n° 2004-391 du 4 mai 2004](#), et de la circulaire DRT n° 9 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

---

ART. 2 Le certificat de qualification professionnelle est un titre délivré par la branche et atteste des qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la branche des tuiles et briques.

Le CQP atteste ainsi, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, d'une qualification (acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation formalisé) dans un emploi propre à la branche.

Le CQP a pour objet de reconnaître et de valider les compétences professionnelles notamment par le biais de la validation des acquis de l'expérience professionnelle, par les contrats et les périodes de professionnalisation.

---

ART. 13 Conformément aux articles [L. 132-10](#) et [R. 132-1](#) du code du travail, le présent accord collectif sera déposé, dans les conditions fixées par la circulaire DRT n° 9 du 22 septembre 2004, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Fait à Paris, le 25 mai 2005.

---

ART. 10 L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

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

---

ART. 11 Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y accéder par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

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

Conformément aux termes de l'alinéa 3 de l'[article L. 132-9 du code du travail](#), cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

---

ART. 3 Le CQP est ouvert aux jeunes, aux demandeurs d'emploi nouvellement recrutés et aux salariés en activité dans une entreprise de la branche dans le cadre du plan de formation, des périodes ou contrats de professionnalisation ou tout autre dispositif.

ART.  
4

La commission paritaire nationale de l'emploi siégeant en matière de formation est seule habilitée à proposer la création d'un CQP, à en fixer les conditions de mise en oeuvre, de délivrance et de validation ainsi que les publics éligibles, à déterminer la composition et les modalités d'intervention du jury paritaire.

La CPNE est saisie des demandes de création de CQP.

Ces demandes motivées émanent de l'une des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la branche, des cursus pédagogiques conduisant à des connaissances et des compétences adaptées aux besoins des entreprises de la branche.

La CPNE fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modification et de suppression des CQP.

Ces décisions de la CPNE prennent la forme d'une délibération.

La CPNE pourra mandater dans les conditions fixées à l'article 5, pour la définition et l'élaboration des modalités de mise en oeuvre des CQP, un groupe technique paritaire constitué de 2 membres par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et par un nombre au maximum égal de représentants des employeurs.

ART.  
5

Sur délégation de la CPNE, le groupe technique paritaire cité à l'article 4 étudie et fixe sous contrôle et approbation a posteriori de la CPNE :

- la nécessité de création d'un CQP ;
- la formation dans le secteur d'activité concerné ;
- le cahier des charges des CQP (définition de la qualification, public visé) ;
- le jury paritaire (constitution, pouvoirs, compétence...) ;
- le référentiel d'activités et des compétences ;
- le référentiel de formation ainsi que les organismes de formation ;
- les conditions de suivi de la formation ;
- les modes de validation de la formation et de délivrance des CQP ;
- la procédure et les modalités de mise en oeuvre des validations des acquis de l'expérience (VAE).

Le centre technique des tuiles et briques (CTTB) est chargé de mettre en oeuvre l'organisation et d'assurer la coordination des CQP, avec l'appui technique de l'OPCA de la branche.

SECTION 8

## **Avenant : Lettre d'adhésion du 22 septembre 2005 de la fédération BATIMAT-TP CFTC à l'accord sur la mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP)**

*Source officielle Légifrance*

ART. Paris, le 22 septembre 2005.

La fédération BATIMAT-TP CFTC, 10-18, villa Saint-Michel, bâtiment D, 75018 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 109, rue Montmartre, 75082 Paris Cedex 02.

Monsieur,

En application de l'[article L. 132-9 du code du travail](#), nous avons l'honneur de vous informer de notre adhésion à l'accord sur la mise en place de certificats de qualification professionnelle dans les tuiles et briques.

Veuillez agréer, monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

## Avenant : Avenant n° 3 du 21 mai 2007 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations des ouvriers et ETAM

Source officielle Légifrance

**ART. 1** L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMG) issues de l'[accord du 13 février 2004](#) relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 et 2 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la [convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982](#) est revalorisé de 1,7 % pour l'année 2007.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1er janvier 2007 selon le barème suivant :

(En euros / annuel.)

GROUPE	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D
1	16 240	16 668	17 096	17 630
2	17 736	18 431	19 180	20 141
3	20 247	20 996	22 117	23 453
4	23 560	24 415	25 911	27 872
5	27 979	29 097	31 431	34 260

**ART. 2** Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les [avenants n° 1](#) et 2 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la [convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982](#), à savoir :

(En euros/mensuel.)

GROUPE	3 ANS d'ancienneté	6 ANS d'ancienneté	9 ANS d'ancienneté	12 ANS d'ancienneté	15 ANS d'ancienneté
1	23	46	69	92	115
2	27	54	81	108	135
3	30	60	90	120	150
4	40	80	120	160	200
5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, et celle calculée par application du barème ci-dessus.

**ART. 3** Les partenaires sociaux de la branche des tuiles et briques rappellent leur attachement au respect du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

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

Dans cette continuité et dans le cadre de la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes instaurant un [nouvel article 9 bis à l'article L. 133-5 du code du travail](#), les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations visant à établir des mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération existant entre les hommes et les femmes au sein de la branche.

---

ART.

4

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

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

---

ART.

5

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

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

Conformément aux [termes de l'alinéa 3 de l'article L. 132-9 du code du travail](#), cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

---

ART.

6

Conformément aux [dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail](#) issues de la [loi n° 2004-391 du 4 mai 2004](#) et de la circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

---

ART.

7

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition (15 jours à compter de la date de la notification), dans les conditions fixées par le décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, en 2 exemplaires (version papier et version électronique) à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

---

ART.

Les présentes dispositions se substituent à [l'avenant n° 2 du 23 février 2006](#) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la [convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982](#).

## SECTION 10

# Avenant : Accord de méthode du 1er octobre 2019 relatif au rapprochement de la convention vers une convention collective présentant des conditions comparables

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170).

ART.

2

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la branche tuiles et briques ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des industries de carrières et matériaux de construction identifiée sous les codes IDCC : 87/135/211.

Les conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction (60 500 salariés – données DARES 2015) et celle des tuiles et briques participent à une structure paritaire commune pour la formation professionnelle.

ART.

4

Jusqu'en 2021, date des prochaines mesures de représentativité, la branche tuiles et briques reste représentative dans son champ d'application.

Au-delà de 2021, cette représentativité sera calculée suivant les règles légales en vigueur.

ART.

5

Le présent accord, conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, entre en vigueur dès sa signature.

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre en charge du travail et de l'emploi dans les conditions fixées à l'[article D. 2231-3 du code du travail](#).

ART.

6

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer.

*Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#). (1)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 dudit code.*

*(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

ART.

7

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

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

*Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#). (1)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*

*(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

ART.  
3

La CPPNI de la branche de l'industrie des tuiles et briques a pour objectif de prendre contact avec la CPPNI des industries de carrières et matériaux de construction pour étudier la faisabilité d'un accord de méthode.

Des réunions de CPPNI communes commenceront au cours du second semestre 2020.

Les parties intéressées vont devoir établir une méthode permettant de définir les thèmes pouvant faire l'objet d'un socle commun de dispositions et les thèmes pouvant être traités en annexes en raison de spécificités liées à des situations différentes.

Ce n'est qu'une fois le contenu de ce tissu conventionnel « suffisamment abouti » que le rapprochement des branches pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans un délai de 5 ans au maximum, par un statut conventionnel commun.

ART.

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par la loi du 8 août 2016 a été confirmé.

L'objectif poursuivi est de favoriser le regroupement de branches.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie des tuiles et briques ont décidé de se réunir pour élaborer un accord de méthode en vue d'un rapprochement de la branche tuiles et briques avec une branche des matériaux de construction pour l'industrie afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment pour les salariés de la branche des tuiles et briques.

Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif.

Les partenaires sociaux soulignent à ce sujet que la branche de l'industrie des tuiles et briques a participé aux négociations interbranches relatives à la mise en place d'un accord relatif à la formation professionnelle continue avec le secteur des matériaux de construction pour l'industrie, et plus spécifiquement depuis 2010, lors de la création de l'OPCA 3 +. Ces branches sont d'ailleurs réunies dans la même section paritaire professionnelle de l'OPCO 2i sous l'appellation matériaux de construction pour l'industrie et le verre (MCIV).

## Avenant : Accord du 9 février 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'[article G1](#) de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

ART.  
2

Le présent accord a pour objet de déterminer le niveau minimal de prise en charge du dispositif « Pro-A » pour les entreprises et salariés relevant du champ d'application visé à l'article 1er à la suite de la signature de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020.

ART.  
3

Les modalités du présent accord s'appliquent dans le respect des dispositions prévues dans le cadre conventionnel détaillé dans le préambule ainsi que dans le respect des dispositions légales et réglementaires propres au dispositif « Pro-A ».

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux décident que la prise en charge des actions de formation par l'opérateur de compétences (OPCO2i) est effectuée dans la limite d'un taux minimal de 9,15 €, sous réserve du plafond de prise en charge fixé par l'OPCO2i et des règles de péréquation de France compétences.

Les modulations du montant horaire de prise en charge seront déterminées par l'OPCO2i à la suite des préconisations de la CPNEFP de la branche des tuiles et briques, en fonction des priorités, des certifications visées (par bloc de compétences pour les CQP), et des disponibilités financières, telles que reprises dans le tableau ci-après :

<b>Certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » selon l'accord interbranches étendu du 28 janvier 2020</b>	<b>Taux horaire minimal, sous réserve du plafond de prise en charge fixé par l'OPCO2i et des règles de péréquation de France compétences</b>
CQP conducteur d'installations	25,00 €
Bac pro pilote de ligne de production	15,00 €
CQP préparateur de terres	25,00 €
CQP chef d'équipe	25,00 €
CQPI technicien de maintenance industrielle	15,00 €
CQP technicien de maintenance tuiles et briques	25,00 €
CQPM opérateur en maintenance industrielle	15,00 €
BTS contrôle industriel et régulation automatique	9,15 €
BTS conception et réalisation des systèmes automatiques	9,15 €
<i>Projeteur d'études bâtiment et travaux publics (1)</i>	9,15 €
Bac pro technicien du bâtiment : études et économie	9,15 €
DUT génie civil – construction durable	9,15 €
BTS étude et économie de la construction	9,15 €
TP électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	15,00 €
BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production	15,00 €
Licence professionnelle – maintenance des systèmes industriels de production	15,00 €
BTS hygiène, propreté, environnement	9,15 €
CQPM coordonnateur de système QSE	15,00 €
Titre professionnel – technicien usinage en commande numérique	15,00 €
Bac pro technicien usinage	15,00 €
Bac pro technicien outilleur	15,00 €
BTS conception de produits industriels	15,00 €
CQP technicien de laboratoire	15,00 €
Technicien de laboratoire matériaux de construction et d'industrie	15,00 €
BTS industries céramiques	15,00 €
BTS technico-commercial	9,15 €
BTS négociation et digitalisation de la relation client	9,15 €
Bac pro logistique	9,15 €
BTS transport et prestations logistiques	9,15 €
DUT gestion logistique et transport	9,15 €

Ce montant couvre les frais suivants :

- frais pédagogiques et de certification (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;
- frais de transport et d'hébergement.

Il est précisé que ces montants, ainsi que la liste des certifications éligibles à la « Pro-A », pourront être réexaminés par les partenaires sociaux dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

Ce réexamen fera l'objet de résolutions émises par la CPNEFP qui seront transmises à la CPPNI pour être validées et formalisées par un avenant modifiant l'article 4 du présent accord (pour les modulations du taux horaire de prise en charge) ou à l'accord interbranches du 28 janvier 2020 sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) (pour la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »).

(1) Certification « projeteur d'études bâtiment et travaux publics (RNCP 15162) » exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

---

**ART. 5** Suivant les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est cependant rappelé que dans l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») du 28 janvier 2020, à son article 6, il est précisé que dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du salarié en « Pro-A » pourra être prise en charge par l'OPCO2i dans des conditions déterminées par décret.

---

**ART. 6** Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

---

**ART. 7** Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur dès sa signature.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux demandes de prise en charge des actions de formation intervenant à partir de la date de son entrée en vigueur.

---

**ART. 8** Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

*Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#). (1).*

*(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-3, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.  
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)*

---

**ART. 9** Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

---

**ART. 10** Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

ART.

La Fédération française des tuiles et briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des tuiles et briques (la CFDT, la CFTEC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont signé le 28 janvier 2020 un accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Cet accord étendu le 17 janvier 2021 liste les certifications professionnelles de la branche des tuiles et briques éligibles au nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ainsi que le financement de ces formations.

Ainsi, l'article 6 de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020 précise que le financement des formations « Pro-A » est pris en charge de manière forfaitaire par l'OPCO2i, pour tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés au titre de la « Pro-A ».

Chaque branche doit cependant, sur proposition de la CPNEFP, conclure un accord sur le niveau de prise en charge de la « Pro-A ». Ces éléments sont ensuite transmis à la SPP MCIV qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d'adresser aux instances de l'OPCO2i le niveau ainsi défini.

Le 24 novembre 2020, la CPNEFP des tuiles et briques a proposé un niveau de prise en charge de la « Pro-A » au niveau des seuils maximaux déterminés par l'OPCO2i.

Le 3 février 2021, la CPNEFP des tuiles et briques a proposé des modulations horaires de prise en charge des formations éligibles à la « Pro-A » figurant dans l'accord interbranches étendu.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

## Avenant salaires : Avenant n° 46 du 6 octobre 1999 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

### ART. Article 1er

L'annexe ACA n° 2 " Barème des salaires mensuels minima cadres " de la convention collective nationale du 17 février 1982 de l'industrie des tuiles et briques est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 46e avenant du 6 octobre 1999 à la convention collective nationale du 17 février 1982, les salaires mensuels minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1er octobre 1999 pour une durée hebdomadaire de travail de 39 heures :

Catégorie I : seuils d'accueil des jeunes cadres diplômés

Première année : coefficient 300 ... 10 302 F

Deuxième année : coefficient 322 ... 11 057 F

Troisième année : coefficient 344 ... 11 813 F

Catégorie II

Position A, B ou C.

Coefficient	Salaire mensuel
-------------	-----------------

Coefficient 366	12 568 F
-----------------	----------

Coefficient 388	13 324 F
-----------------	----------

Coefficient 410	14 079 F
-----------------	----------

Coefficient 432	14 835 F
-----------------	----------

Coefficient 454	15 590 F
-----------------	----------

Coefficient 476	16 346 F
-----------------	----------

Coefficient 498	17 101 F
-----------------	----------

Catégorie III

Coefficient	Salaire mensuel
-------------	-----------------

Coefficient 520	17 857 F
-----------------	----------

Coefficient 542	18 612 F
-----------------	----------

Coefficient 564	19 368 F
-----------------	----------

Coefficient 586	20 123 F
-----------------	----------

Coefficient 608	20 879 F
-----------------	----------

Coefficient 630	21 634 F
-----------------	----------

Coefficient 652	22 390 F
-----------------	----------

Le salaire mensuel minimum des cadres est calculé en multipliant le point cadre fixé à 34,34 F par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par 169,60.

## Avenant salaires : Avenant n° 6 du 28 avril 2010 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2010

Source officielle Légifrance

ART.

Les présentes dispositions se substituent à l'[avenant n° 5 du 29 avril 2009](#) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

ART.

1er

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMG) issues de l'[accord du 13 février 2004](#) relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants nos 1, 2, 3 et 4 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de 0,9 % pour l'année 2010.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1er janvier 2010 selon le barème suivant.

(En euros.)

Groupe	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
1	17 047	17 497	17 841	18 398
2	18 509	19 234	20 016	21 018
3	21 128	21 910	23 081	24 475
4	24 586	25 478	26 987	29 029
5	29 141	30 305	32 737	35 682

ART.

2

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'[accord du 13 février 2004](#) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 à savoir :

(En euros/ mensuel.)

Groupe	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
1	23	46	69	92	115
2	27	54	81	108	135
3	30	60	90	120	150
4	40	80	120	160	200
5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

ART.  
3

Les partenaires sociaux de la branche des tuiles et briques rappellent leur attachement au respect du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. C'est dans ce contexte qu'un [accord de branche a été signé le 29 avril 2002](#).

Dans cette continuité et dans le cadre de la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes instaurant un nouvel article 9 bis à l'[article L. 133-5 du code du travail](#), les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations visant à établir des mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération existant entre les hommes et les femmes au sein de la branche.

*(1) Article étendu étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 16 novembre 2010, art. 1er)*

ART.  
4

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

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

ART.  
5

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

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

Conformément aux [termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail](#), cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

ART.  
6

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#) issues de la [loi n° 2004-391 du 4 mai 2004](#) et de la circulaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

ART.  
7

Conformément aux [articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail](#), le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition (15 jours à compter de la date de la notification), dans les conditions fixées par le [décret n° 2006-568 du 17 mai 2006](#), en deux exemplaires (version papier et version électronique) à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

## Avenant salaires : Avenant n° 53 du 7 juillet 2021 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

L'annexe ACA n° 2 relative au « Barème des salaires mensuels minima » des cadres de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 53e avenant du 7 juillet 2021 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée.

Elle est égale à 6,319 euros.

Les salaires mensuels minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1er janvier 2021 pour un travail à temps plein :

Catégories	
<b>Catégorie I</b>	
300	1 895,75 €
322	2 034,77 €
344	2 173,79 €
<b>Catégorie II</b>	
366	2 312,81 €
388	2 451,83 €
410	2 590,85 €
432	2 729,87 €
454	2 868,90 €
476	3 007,92 €
498	3 146,94 €
<b>Catégorie III</b>	
520	3 285,96 €
542	3 424,98 €
564	3 564,00 €
586	3 703,02 €
608	3 842,04 €
630	3 981,07 €
652	4 120,09 €

Le salaire mensuel minimum des cadres est calculé en multipliant le point cadre fixé à 6,319 € par le coefficient de la catégorie.

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

---

**ART. 2** Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un [accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002](#), complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

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

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

---

**ART. 3** Pour l'application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

---

**ART. 4** Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#) qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

---

**ART. 5** Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires du présent avenant dans les conditions fixées à l'[article D. 2231-8 du code du travail](#) et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente.

---

**ART. 6** Conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

# 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).