Accord du 29 juillet 2026

(Non étendu, applicable à compter du 1er sept. 2026)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FMB

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CFTC

CFE-CGC

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite aux deux augmentations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au 1er janvier et au 1er juin 2026, les salaires minima conventionnels des quatre premiers coefficients issus du précédent accord du 31 mars 2025 sont devenus inférieurs au Smic.

Ainsi, en application de l'article L. 2241-10 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en 2026 à deux reprises, le 23 janvier et le 3 juillet pour négocier sur les salaires minima afin de remédier à cette situation.

Les propositions de la FMB de janvier, prévoyant une application au 1er mars 2026, ont été signées par un seul syndicat, la CFE-CGC, ce qui n'a pas permis d'avoir un accord de branche valide en termes de représentativité syndicale.

Ainsi, par le présent accord, les parties signataires ont souhaité mettre en conformité la grille de branche des salaires minima avec le Smic du 1er juin 2026 tout en permettant, par le versement d'une prime conventionnelle exceptionnelle de rattraper la non-application de l'accord non valide qui aurait pu s'appliquer au 1er mars.

Les parties signataires ont convenu que cet accord ne remettait pas en cause les négociations annuelles habituelles de la branche sur les salaires minima sur 2026, qui se dérouleront comme précédemment en novembre et décembre 2026 pour une application en 2027.

Article 1 : Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Article 2 : Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application, de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 : Grille des salaires minimaux applicable

Les salaires contenus dans cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée du travail pour un temps plein de 151,67 heures mensuelles. Ils seront réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 867,02 €
2	C	140	1 870 €
	D	150	1 873 €
	E	160	1 877 €
3	F	190	1 901 €
	G	200	1 961 €

Agents de Maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	2 061 €
	I	250	2 127 €
	J	280	2 266 €

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 835 €
	L	400	2 967 €
	M	500	3 322 €
	N	600	3 578 €

Article 4 : Prime conventionnelle exceptionnelle différentielle

Les parties signataires ont souhaité mettre en place, de manière exceptionnelle, une prime conventionnelle différentielle dont l'objectif est de compenser l'absence d'accord valide en branche au 1er mars 2026, pour permettre aux salariés concernés de percevoir, sous forme d'une prime, une somme correspondant à la différence entre les montants des propositions FMB de salaires mensuels qui auraient pu être applicables au 1er mars et la grille des salaires minima applicable sur cette période.

4.1. Salariés bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires de la prime doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Présence aux effectifs de l'entreprise :

Les salariés bénéficiaires sont ceux qui sont présents aux effectifs des entreprises de la branche entre le 1er mars 2026 et le mois de versement de la prime, de manière continue ou non. Ils doivent être présents aux effectifs de leur entreprise au moment du versement de la prime.

- Montant du salaire brut mensuel de base perçu :

Les salariés concernés sont ceux dont le salaire mensuel brut de base perçu est inférieur, sur la période du 1er mars au 1er septembre 2026, aux montants de référence indiqués ci-dessous, pour un salarié à temps plein (151,67 heures mensuelles).

	Coefficients	Montant du salaire brut mensuel de référence (pour un temps plein : 151,67 heures)
Employés	120	1826 €
	140	1841 €
	150	1853 €
	160	1871 €
	190	1901 €
	200	1961 €
Agents de maitrise	220	2061 €
	250	2127 €
	280	2266 €
Cadres	320	2835 €
	400	2967 €
	500	3322 €
	600	3578 €

4.2. Calcul de la prime

Le montant de la prime est égal à la différence entre les montants du tableau figurant ci-dessus au 4.1, et le salaire mensuel brut de base perçu par le salarié, calculée pour chaque mois de la période comprise entre le 1er mars et le 1er septembre 2026 (période de 6 mois maximum).

Ce montant doit être proratisé en fonction du temps de travail des salariés et de leur temps de présence effective dans l'entreprise. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire. Le calcul de la prime se fait sur le salaire mensuel brut de base (hors notamment, les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires). Des exemples de calculs de la prime sont indiqués en Annexe.

4.3. Versement de la prime

Le versement de la prime s'effectue en une seule fois, sur la paye du mois de septembre ou du mois d'octobre 2026 pour les entreprises adhérant à la FMB et sur la paye du mois suivant la date de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord pour les autres entreprises.

Article 5 : Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L.2242-1-2° du code du travail.

Article 6 : Date d'application

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique le 1er septembre 2026, date à laquelle il se substitue au précédent accord de salaires conclu le 31 mars 2025.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de de prévoir, concernant les salaires minima conventionnels, de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 7 : Publicité et Extension

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L.2231-5-1 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

ANNEXE - EXEMPLES de calculs

de la prime conventionnelle exceptionnelle différentielle de l'article 4

<u>Exemple 1</u> : un salarié à temps plein au coefficient 160 perçoit pour les mois de mars, avril, mai 2026, un salaire mensuel de base de 1860 € et en juin, juillet et août 2026, de 1867,02 €. L'entreprise a décidé de verser la prime sur les payes de septembre 2026.

→ Etapes du calcul :

1 - L'entreprise doit vérifier si ce salarié est bien bénéficiaire de la prime et remplit les conditions énoncées à l'article 4.

- Oui, le salarié a bien été présent entre le 1er mars 2026 et la date du versement de la prime, le 28 septembre 2026 pour cette entreprise,
- Oui, son salaire brut mensuel de base perçu sur les mois de mars à août 2026 est inférieur au salaire brut mensuel de référence pour le coefficient 160 du salarié :
  - o 1860 € (mars, avril et mai 2026) < 1871 €
  - o 1867,02 € (juin, juillet, août 2026) < 1871 €

	Coefficients	Montant du salaire brut mensuel <u>de référence</u> (pour un temps plein : 151,67 heures)
Employés	120	1826 €
	140	1841 €
	150	1853 €
	160	1871 €
	190	1901 €
	200	1961 €
Agents de maitrise	220	2061 €
	250	2127 €
	280	2266 €
Cadres	320	2835 €
	400	2967 €
	500	3322 €
	600	3578 €

2 - Le salarié remplissant les conditions pour être bénéficiaire, l'entreprise doit calculer le montant de la prime à verser :

L'entreprise doit verser au salarié **la différence** entre le montant du salaire de référence et le montant de son salaire perçu sur le nombre de mois concernés.

Montant de la prime exceptionnelle différentielle = (1871-1860) x 3 + (1871-1867,02) x 3 = 44,94 €

<u>Exemple 2</u> : un salarié à temps partiel (20h/semaine), au coefficient 220, arrivé le 1er avril 2026, a perçu un salaire mensuel de base de 1169,20 €.

→ Etapes du calcul :

1 - L'entreprise doit vérifier si ce salarié est bien bénéficiaire de la prime et remplit les conditions énoncées à l'article 4.

- Oui le salarié a bien été présent entre le 1er mars 2026 et le 28 septembre 2026, date de versement de la prime,
- Pour faire la comparaison avec le salaire brut mensuel de référence, il faut calculer le salaire brut mensuel de base perçu par le salarié sur la base d'un temps plein :
  - (1169,20 x 35) /20 = 2046,10 €/mois pour un temps plein 151,67 heures mensuelles,
- Oui, son salaire brut mensuel de base perçu sur les mois d'avril à août 2026 est inférieur au salaire brut mensuel de référence pour le coefficient 220 du salarié :

  2046,10 € < 2061 €

	Coefficients	Montant du salaire brut mensuel <u>de référence</u> (pour un temps plein : 151,67 heures)
Employés	120	1826 €
	140	1841 €
	150	1853 €
	160	1871 €
	190	1901 €
	200	1961 €
Agents de maitrise	220	2061 €
	250	2127 €
	280	2266 €
Cadres	320	2835 €
	400	2967 €
	500	3322 €
	600	3578 €

2 - Le salarié remplissant les conditions pour être bénéficiaire, l'entreprise doit calculer le montant de la prime à verser :

L'entreprise doit verser au salarié **la différence** entre le montant du salaire de référence et le montant de son salaire perçu sur le nombre de mois concernés.

Montant de la prime exceptionnelle différentielle, proratisée selon le temps de travail : (2061-2046,10) x 5 x 20/35 = 42,57 €