

Bois de pin maritime en forêt de Gascogne

IDCC 172

Convention collective régionale du 29 mars 1956

[Étendue par arrêté du 6 septembre 1956, JO 5 octobre 1956]

(Par arrêté portant fusion de champs conventionnels du 23 janvier 2019 (JO, 31 janv.), la CCN est rattachée à la CCN du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois. Ainsi, le champ d'application professionnel et territorial de la CCN est désormais inclus dans celui de la CCN «Bois et scieries», dite CCN de rattachement, et les dispositions en vigueur de la CCN sont rattachées à la convention de rattachement.)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Organisation(s) patronale(s) d'origine :

Les exploitants forestiers de la fédération de la forêt de Gascogne (nomenclature statistique 53-12 et 53-27) (Gironde, Landes, Dordogne, Lot-et-Garonne, Basses-Pyrénées, Charente-Maritime)

Groupe syndical des fabricants de parquets de pin maritime (nomenclature statistique 53-21) ;

Syndicat des exploitants forestiers et industriels du bois de la Charente (53-12 et 53-27) ;

Groupe syndical des fabricants de caisses de pin maritime (nomenclature statistique 53-24) (Gironde, Landes, Basses-Pyrénées, Charente-Maritime, Charente, Dordogne, Lot-et-Garonne),

Organisation(s) patronale(s) actuelle(s) :

Fédération des industries du bois d'Aquitaine.(Adhésion par lettre du 7 mai 2009)

Union des industries régionales de pin maritime (UIRPM)⁽¹⁾

(1) L'Union des Industries Régionales de Pin Maritime, reprend les engagements des :

— *Groupe syndical des fabricants de parquets et lambris de Pin Maritime,*

— *Groupe syndical des fabricants de moulures de Pin Maritime,*

— *Groupe syndical des fabricants de caisses de Pin Maritime,*

— *Groupe aquitain des fabricants de palettes.*

(Adhésion par lettre du 11 déc. 2009).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des travailleurs du bois CGT;

Fédération nationale du bois CGT Force Ouvrière ;

Syndicats chrétiens des industries du bois ;

Syndicat des cadres du bois de la région bordelaise affilié à la confédération générale des cadres.

DISPOSITIONS COMMUNES

Champ d'application

Article 1

La présente convention s'applique aux établissements utilisant à titre principal le pin maritime, situés dans les départements de Basses-Pyrénées, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne, et qui ne sont pas liés par une convention nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les établissements visés par la présente convention sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature des professions :

53-12	53-120	Scieries fixes.
53-21	53-210	Fabriques de parquets et moulures (s. a. i.) ébauchage du bois :
	1	Fabriques de parquets : bois pour parquets, carrelages en bois, carreaux-parquets, planches.
	2	Fabriques de moulures : moulures en bois pour bâtiment, ébénisterie, électricité, menuiserie, meubles, etc.
	3	Fabriques de lattis armés, de lattes sciées.
	4	Fabriques de bois façonnés : atelier de dégrossissage, de façonnage, de rabotage de bois, débitage ou fabrique de bois façonnés pour l'industrie, de bois d'oeuvre, de bois à ouvrer, de baguettes d'encadrement, baguettes dorées, etc., de bois de broches, bois cintrés, bois courbés, bois de fusils.

53-24	53-240	Fabriques d'emballages en bois :
	1	Fabriques de caisses en fardeaux.
	2	Fabriques de caisses montées et montage de caisses.
	3	Fabriques de fûts d'emballages, de malles en bois.
	4	Fabriques de billots, de basquets, cageots, cagettes, plateaux, caissettes.
	7	Fabriques de fibre de bois.
53-27	53-270	Fabriques de matériel et d'instruments divers en bois :
	4	Fabriques de tournerie, d'articles en bois tourné, bobines, bobineaux, bobinots en bois, bondes, champignons pour malles, chevilles, épauls, robinets, roulettes, vis en bois.
53-27	53-275	Fabriques de manchisterie : manches d'outils, manches à balais, manches de haches, marteaux, pelles, etc.

Les salariés embauchés ne pourront, en aucun cas, se prévaloir d'une autre convention que de la présente.

Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs dont l'emploi relève d'une autre industrie, leur classification et leur salaire ne pourront, en aucun cas, être inférieurs à ceux de leur profession.

Avantages acquis

Article 2

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de suppression ou de restriction des avantages individuels et collectifs acquis dans les différents établissements, antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

Sans modifier la nature des contrats individuels, les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes de ces contrats chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Durée de la convention

Article 3

La présente convention est conclue pour une période d'un an à partir de la date de l'arrêté d'extension la concernant. Son application se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Procédure de révision et de dénonciation

Article 4

1

Révision :

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale 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 en révision.

2

Dénonciation :

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de un mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Interprétation de la convention

Article 5

Une commission régionale paritaire d'interprétation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants.

La commission est composée de représentants de chacune des organisations syndicales signataires de la convention, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de celle-ci.

Cette commission devra se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois.

Le texte de cette réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de la convention et au ministère du travail (bureau des conventions collectives) sous couvert de l'inspecteur divisionnaire du travail.

Liberté d'opinion - Droit syndical

Article 6

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

En application de ce principe, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, religieuse, ou les origines raciales pour arrêter leur attitude ou leur décision à l'égard d'un salarié, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la promotion, les mesures de discipline ou le congédiement.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés, non plus que leur appartenance ou leur non appartenance à un syndicat.

Réception des représentants syndicaux

Article 7

Les représentants dûment mandatés des organisations syndicales signataires seront, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise. Cette demande devra être formulée par écrit et faire mention de son objet ; suivant sa nature et notamment si elle porte sur les conditions de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Autorisation d'absence

Article 8

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, les autorisations d'absence seront accordées pour assister :

1° Aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés des industries du bois.

Le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement remboursés dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer.

2° a) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé ;

b) Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai suffisant de la convocation écrite émanant de celles-ci.

Toutefois, il est entendu que ces réunions départementales, nationales ou internationales ne concernent pas les réunions comprenant l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Ces absences (*a, b*) ne seront ni payées ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence, notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité des congés annuels et pour le maintien du bénéfice des prestations familiales.

D'autre part, les demandes présentées en vue de l'exercice du droit syndical, qui ne seraient pas provoquées par l'un des motifs envisagés ci-dessus, seront agréées si elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche générale de l'entreprise.

Dans tous les cas les parties s'emploieront à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient résulter de ces diverses autorisations d'absences.

Permanent syndical

Article 9

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de « permanent syndical » celui-ci jouira à l'expiration de son mandat, et conformément aux dispositions de l'article 35, alinéa 2, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à quatre mois, ni supérieure à trois ans.

La demande doit être présentée par l'intéressé afin de bénéficier de ce droit au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Délégués du personnel - Nombre de délégués

Article 10

Conformément à la législation en vigueur, il est institué, dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 personnes, des délégués du personnel.

Leur nombre est fixé comme suit en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire ; 1 délégué suppléant ;

de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires ; 2 délégués suppléants ;

de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires ; 3 délégués suppléants ;

de 101 à 250 salariés : 6 délégués titulaires ; 6 délégués suppléants ;

de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires ; 7 délégués suppléants ;

de 501 à 1.000 salariés : 9 délégués titulaires ; 9 délégués suppléants.

Plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Mission des délégués

Article 11

Les délégués du personnel ont pour mission :

1^o De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles ;

2^o De veiller à l'application de la convention collective, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ; il signalent à la direction l'absence ou la mauvaise utilisation des protecteurs rendus obligatoires par les textes ;

3^o De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

A la suite de telles interventions, l'inspecteur du travail doit se faire accompagner au cours de sa visite par le délégué compétent.

En dehors de toute réclamation ayant provoqué sa venue, lorsque l'inspecteur procédera à une visite de l'établissement, l'employeur en préviendra les délégués présents qui, de cette manière, pourront présenter toute requête.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants.

Sur leur demande, les délégués, au cours des réunions mensuelles, seront informés des possibilités de l'entreprise en matière de stabilité des effectifs.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions relevant de la compétence du comité. En l'absence du comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité institué par le décret du 1^{er} août 1947, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en vue de la prévention des accidents ou des maladies d'origine professionnelle.

Élection des délégués - Collèges électoraux

Article 12

Les délégués du personnel sont élus par collèges électoraux dont le nombre et la composition varient en fonction du nombre de salariés de l'entreprise dans les conditions suivantes :

Entreprise occupant un effectif total :

De 1 à 50 salariés : 1 collège.⁽¹⁾

(1) Phrase exclue de l'extension.

De 51 à 100 salariés : 2 collèges :

1 collège ouvriers et employés ;

1 collège techniciens, agents de maîtrise, cadres.

Plus de 100 salariés : 3 collèges :

1 collège ouvriers ;

1 collège employés et techniciens ;

1 collège agents de maîtrise et cadres.

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Article 13

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont privés de leur droit électoral, pendant toute la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Article 14

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, les étrangers titulaires de la carte de résident privilégié, prévue par l'article 16 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales, en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Article 15

A la demande d'une des organisations syndicales présentant des candidats, l'employeur demandera à l'inspecteur du travail une dérogation en vue de réduire à trois mois les conditions d'ancienneté nécessaires pour être électeur.

Dans les mêmes conditions, une dérogation sera demandée afin que le nombre des salariés éligibles soit au moins égal à trois fois le nombre des sièges de titulaires et de suppléants à pourvoir.

Article 16

Le droit d'électorat et d'éligibilité s'apprécie à la date du scrutin.

Organisation des élections

Article 17

L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés, successifs pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, pourront être de couleurs différentes pour les délégués titulaires et pour les suppléants ; ils devront être fournis par la direction qui aura également à organiser des isolements.

Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle. Le scrutin devient majoritaire dans le cas où il n'y a qu'un seul délégué à élire.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Article 18

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations de scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Les date et heure de commencement et de fin de scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par la direction, après avis des délégués sortants ou, dans le cas d'une première élection, après avis des organisations syndicales intéressées.

Vote par correspondance

Article 19

Le vote par correspondance pourra être pratiqué dans les conditions garantissant le secret et la liberté du vote.

Si au moment du scrutin un salarié se trouve en déplacement sur l'initiative de l'entreprise, l'employeur devra donner à l'intéressé les moyens de participer au scrutin.

A cet effet, le salarié sera informé par son employeur de la date des élections et de la composition des listes de candidats.

Dans un délai qui permettra à l'intéressé d'adresser son bulletin de vote par correspondance trois jours avant le scrutin, l'employeur lui fera parvenir :

Un exemplaire de chacun des bulletins de vote.

Une enveloppe n° 1 portant la mention « titulaires ».

Une enveloppe n° 1 *bis* portant la mention « suppléants ».

Une enveloppe n° 2 portant les mentions suivantes :

Élection des délégués du personnel.

Scrutin du ... (date).

Nom de l'électeur.

Emploi.

Signature.

Une enveloppe n° 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance, après avoir choisi les bulletins de son choix, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants, disposera chacun de ces bulletins dans l'enveloppe n° 1 d'une part, dans l'enveloppe n° 1 *bis* d'autre part. Ces enveloppes, après avoir été cachetées, seront disposées dans l'enveloppe n° 2 dont les mentions seront complétées par le salarié votant. L'enveloppe n° 2, cachetée par ce dernier, sera placée dans l'enveloppe n° 3.

A la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe n° 2 non décachetée. Le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes n° 1 et 1 *bis*.

Article 20

La date des élections doit être placée dans les trente jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués. Dans un établissement où il n'existe pas encore de délégués, lorsqu'une organisation qualifiée aura demandé qu'il soit procédé à des élections, celles-ci se placeront dans les trente jours qui suivent la réception de cette demande. Dans les deux cas, la date des élections sera annoncée au moins vingt jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur.

L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles par collège électoral, établies et affichées par les soins de l'employeur.

Les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées respectivement au moins quatre et deux jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats seront présentées par les organisations syndicales intéressées au moins six jours avant le jour de scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

A dater du dépôt des listes des candidats et au maximum dans un délai de vingt jours avant la date des élections, le licenciement éventuel d'un candidat sera soumis à la procédure visant le renvoi des délégués élus.

Emplacements

Article 21

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir : avis du scrutin, listes électorales, les textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles, listes des candidats, procès-verbaux des opérations électorales.

Modification des listes par l'électeur

Article 22

L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes, mais ne peut pratiquer le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin.

Les bulletins identiques trouvés dans la même enveloppe ne compteront que pour une seule voix. Si, au contraire, ces bulletins sont différents, ils seront considérés comme nuls.

Composition des bureaux

Article 23

Le bureau électoral de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paie ou d'un marqueur et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Si le nombre des votants rend nécessaire la constitution de plusieurs sections de vote, le bureau de chaque section sera composé comme ci-dessus défini.

Quotient électoral

Article 24

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

L'expression « valablement exprimés » exclut les bulletins blancs ou nuls.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges seront attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les candidats sont proclamés élus suivant le nombre de voix recueillies par eux. En cas d'égalité de voix, il sera tenu compte de l'ordre de présentation sur la liste.

Dépouillement

Article 25

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire sera affiché dans l'établissement, un exemplaire sera remis à chaque délégué élu, à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste à l'inspection du travail. Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Contestations

Article 26

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularisation des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix, qui statue d'urgence.

Les contestations sont portées devant le juge de paix du canton par voie de simple déclaration au greffe. Le recours n'est recevable que s'il est introduit en cas de contestation sur l'électorat, dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les quinze jours qui suivent l'élection.

Durée du mandat

Article 27

Les délégués sont élus pour un an et sont rééligibles. Si du fait de l'employeur les élections ne pouvaient avoir lieu dans les délais prévus, le mandat des délégués sortants serait prorogé jusqu'à l'entrée en fonction des nouveaux délégués.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de même collège et appartenant à la liste de la même organisation syndicale.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur la liste désignée ci-dessus, le remplacement est assuré par le suppléant de même collège qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant ainsi désigné devient titulaire, suivant le cas, jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'aux prochaines élections de renouvellement.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Ce scrutin doit être organisé dans l'entreprise dans les quinze jours qui suivent la proposition de l'organisation syndicale.

Les salariés participant au vote seront ceux qui ont la qualité d'électeurs, telle qu'elle a été définie à l'article 15 ci-dessus, au jour dudit vote.

Le bureau de vote sera constitué dans les conditions prévues à l'article 23 ci-dessus. Les résultats seront affichés par les soins de la direction.

Fonctionnement de la délégation

Article 28

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi, son régime de travail n'étant pas différent de celui en vigueur dans son atelier ou service sous réserve des dispositions suivantes.

Article 29

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les fonctions des délégués s'exercent en principe dans le cadre de l'entreprise. Éventuellement, un délégué du personnel peut présenter une demande motivée de s'absenter de l'établissement à l'occasion de ses fonctions. Ces absences seront imputées sur la durée limite de quinze heures accordée aux délégués pour l'exercice de leurs attributions.

Les heures ci-dessus donneront lieu au versement d'un salaire équivalent à la rémunération que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé normalement.

La direction mettra à la disposition des délégués un local ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions et la tenue de leurs réunions.

Réception des délégués

Article 30

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par collège, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant syndical régulièrement mandaté par les organisations syndicales des industries du bois signataires.

Ces réunions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Licenciement d'un délégué

Article 31

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par la direction devra obligatoirement être soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

A défaut d'un avis favorable du comité d'entreprise, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la

faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Les parties signataires s'emploieront à faire le nécessaire pour hâter cette décision.

Si le cas de faute grave n'est pas reconnu, l'intéressé reprendra son emploi dans l'entreprise et, sous réserve d'accord contraire entre les parties, le temps de mise à pied sera payé.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la demande d'autorisation de licenciement est soumise directement à l'inspecteur du travail.

Comités d'entreprise

Article 32

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

50 salariés : 2 titulaires ; 2 suppléants ;

de 51 à 75 salariés : 3 titulaires ; 3 suppléants ;

de 76 à 100 salariés : 4 titulaires ; 4 suppléants ;

de 101 à 500 salariés : 5 titulaires ; 5 suppléants ;

de 501 à 1.000 salariés : 6 titulaires ; 6 suppléants ;

de 1.001 à 2. 000 salariés : 7 titulaires ; 7 suppléants ;

au dessus de 2.000 salariés : 8 titulaires ; 8 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale ouvrière représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative.

Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans les cas où cet accord s'avérera impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail décidera de cette répartition.

Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs et chefs de service auront, au moins, un délégué titulaire élu dans les conditions prévues ci-dessus.

Lorsque les membre suppléants assistent à la réunion du comité d'entreprise, le temps passé à cette réunion leur est compté comme temps de travail.

Les employeurs devront donner communication aux membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, chaque trimestre, des attestations de versement délivrées par les organismes de sécurité sociale.

Le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise est assuré conformément aux dispositions légales. Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, la création d'oeuvres sociales et leur moyen de financement seront décidés par l'employeur et les membres salariés du comité.

La préparation et l'organisation des élections se feront conformément aux dispositions des articles 13 à 27 de la présente convention.

Pour les autres dispositions concernant les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Embauchage

Article 33

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel au service départemental de la main-d'oeuvre ou au bureau local de ce service ou, à défaut, à la mairie du lieu de travail. Simultanément, information sera donnée des emplois vacants par affichage sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauchage direct, sous réserve de présenter sans délai une demande d'autorisation d'embauchage au service de la main-d'oeuvre.

Offres d'emploi

Article 34

Les offres d'embauchage pourront être faites par voie de presse, sous réserve que la raison sociale de l'entreprise et le lieu d'emploi soient indiqués dans l'annonce et que, simultanément, le bureau de main-d'oeuvre dont dépend l'établissement soit informé de l'offre.

Les offres d'embauchage anonymes ne pourront être faites que par l'intermédiaire des services de la main-d'oeuvre.

Priorité de réembauchage

Article 35

Avant tout embauchage, les employeurs informeront les travailleurs précédemment licenciés de l'entreprise et qui sont bénéficiaires d'une priorité de réembauchage afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier de leur priorité d'embauchage dans leur précédent emploi ou dans un emploi similaire.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre, notamment les mutilés pensionnés.

Cumul d'emploi

Article 36

L'emploi même temporaire d'un salarié pourvu par ailleurs d'un emploi comportant une durée de travail normale est interdit. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'exécution de certains travaux urgents occasionnels par un personnel de complément.

Travailleurs jeunes et âgés

Article 37

L'âge d'un demandeur d'emploi ne saurait constituer en soi un obstacle à son engagement.

Pour un emploi ne nécessitant pas une adaptation de longue durée, l'embauchage ne sera pas refusé à un jeune en raison de la proximité de son départ au service militaire.

Formalités d'embauchage

Article 38

Le médecin du travail attaché à l'entreprise effectuera l'examen médical d'embauche dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Lors de son embauche, tout salarié sera obligatoirement informé de la catégorie professionnelle (éventuellement l'échelon) à laquelle il est affecté et du taux minimum de son salaire.

La même information sera donnée par écrit à l'occasion de tout changement des conditions d'entrée.

Période d'essai

Article 39

La durée de la période d'essai est fixée aux avenants de la présente convention. Il s'agit d'une période durant laquelle la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre partie. Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur. Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps effectif de travail sera rémunéré.

Bulletin de paie

Article 40

Le bulletin de paie délivré à chaque travailleur doit comporter :

- a)* Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de sécurité sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme auquel sont effectués lesdits versements ;
- b)* Le nom, la désignation de l'emploi par référence à la classification annexée à la présente convention et le

taux horaire pour les salariés rémunérés à l'heure, taux mensuel pour les salariés rémunérés au mois avec l'indication de l'horaire hebdomadaire habituel de travail ;

c) La période de paie et le total des heures effectuées par semaine, comportant le détail des heures normales, de récupération, supplémentaires, de nuit, de dimanche, etc. ;

d) Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités considérées comme compléments de salaire et donnant lieu aux retenues légales ;

e) La nature et le montant des retenues légales ;

f) Le montant des indemnités ou remboursement de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;

g) Le montant de la rémunération nette ;

h) Les retenues pour acomptes versés, etc. ;

i) La somme nette remise au travailleur ;

j) La date du paiement de la rémunération.

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Résiliation et suspension du contrat de travail

Article 41

La durée du délai-congé réciproque, en cas de rupture du contrat de travail, est fixée aux avenants à la présente convention.

Le délai-congé ne s'applique pas en cas de force majeure ou de faute lourde.

Si le préavis n'est pas exécuté dans l'entreprise, une indemnité compensatrice sera due. Cette indemnité est égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cause s'il avait travaillé effectivement durant le délai-congé.

Le point de départ du délai-congé se situe au lendemain du jour de sa notification.

Pendant la durée du délai-congé, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour recherche d'emploi. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles pourront être groupées si les parties y consentent.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur, ces absences seront indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé. Les heures d'absence entrent en compte pour le calcul de l'horaire servant à évaluer le nombre des heures supplémentaires.

Dans le même cas, si le salarié trouve un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il ne sera pas tenu à l'observation du temps restant à courir, lequel ne sera, dès lors, pas indemnisé.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe au salarié, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction du temps de préavis.

Si le préavis est donné pendant une période de congé de l'intéressé, le délai-congé commencera à courir après le retour du congé de celui-ci.

Absences

Article 42

Toute absence doit donner lieu de la part du salarié à une notification motivée adressée à l'employeur dans le plus court délai. Sauf cas de force majeure, cette notification doit être parvenue à l'employeur dans les trois jours.

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit en aviser son employeur.

La justification de la maladie ou de l'accident par certificat médical pourra être exigée pour les absences de plus de quatre jours.

Après une absence justifiée dépassant trois mois, l'ouvrier devra prévenir son employeur trois jours avant la date de son retour au travail.

Article 43

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté (tels que : incendie de domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) sont également portées dans les trois jours à la connaissance de l'employeur. La durée de telles absences doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Article 44

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Par contre, toute absence non justifiée dans les conditions fixées ci-dessus permet à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail, la constatation devant être, à peine de nullité, notifiée à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception.

Remplacement d'un salarié absent

Article 45

Dans le cas où le remplacement d'un salarié absent pour accident ou maladie s'imposerait, le remplaçant sera informé du caractère provisoire de son emploi.

A son retour, le titulaire reprendra son ancien emploi sous réserve :

- que son absence n'ait pas été supérieure à un an ;
- que le remplaçant n'ait pas, dans l'emploi, une ancienneté supérieure à celle qu'avait acquise, avant sa maladie, l'ouvrier remplacé.

Au terme d'une absence pour maladie ou accident, le salarié qui aurait perdu son droit de retour dans son

emploi deviendra pendant un an bénéficiaire d'une priorité de réemploi pour le poste qu'il occupait avant son départ et, en attendant, pour tout emploi disponible si le salarié l'accepte.

Si le salarié n'accepte pas ce poste ou si aucun poste n'est disponible et qu'il veuille continuer à bénéficier de la priorité qui lui est accordée, il devra en informer l'employeur en donnant son adresse. Celui-ci devra l'avertir dès qu'un emploi sera disponible.

Le bénéfice de l'ancienneté acquise par un salarié avant la maladie ou l'accident est maintenu à l'intéressé qui reprend son emploi dans une des deux conditions envisagées ci-dessus.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux femmes qui seraient dans l'obligation de prolonger les délais légaux d'absence pour allaiter ou soigner leur enfant ; ces prolongations seront accordées sur présentation d'un certificat médical.

Absences pour rappel sous les drapeaux

Article 46

Les jeunes salariés employés dans les entreprises au moment de leur appel sous les drapeaux, retrouveront leur emploi dès leur retour du service militaire. L'intéressé devra au plus tard dans le mois qui suit sa libération faire connaître à l'employeur son intention de reprendre son emploi *quinze jours avant la date de reprise du travail*.

Les salariés se trouvant astreints aux obligations imposées par le service préparatoire ou par une période d'instruction militaire bénéficieront du même droit dans la mesure où l'employeur aura été informé, avant le départ du salarié, de la nature et de la durée de ces obligations.⁽¹⁾

(1) Phrase exclue de l'extension.

Licenciements

Article 47

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction en informera le comité d'entreprise ou les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'elle compte prendre en présence de cette situation.

Le comité (ou à défaut les délégués) pourra présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler ses remarques sur les mesures envisagées en vue d'assurer au maximum la stabilité de l'emploi.

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres

- 1°** Réduction, autant que possible uniforme pour l'ensemble du personnel, de l'horaire hebdomadaire du travail, celui-ci pouvant devenir inférieur à 40 heures ;
- 2°** Modifications dans la répartition du travail ;
- 3°** Repos par roulement organisé de manière à permettre au personnel intéressé de bénéficier de l'applica-

tion la plus favorable des dispositions réglementaires relatives au chômage partiel.

Ces mesures peuvent s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise ou seulement à certaines sections ou services.

Dans le cas où les mesures qui précèdent s'avèreraient insuffisantes ou inapplicables, des licenciements collectifs pourront être envisagés.

Ils ne pourront toutefois intervenir tant que l'horaire de travail de l'entreprise, de la section ou du service dépassera 40 heures.

Au cas où des licenciements seraient effectués, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel seront consultés en vue de donner leur avis sur les principes selon lesquels s'établira la liste.

Le personnel ainsi licencié bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 35, alinéa 2.

Dans le cas où les circonstances permettraient de prévoir une reprise d'activité, et sous réserve des dispositions particulières qui pourraient être prévues par avenant en ce qui concerne les activités saisonnières, avant de revenir à un horaire permanent comportant des heures supplémentaires pour l'ensemble de l'entreprise, de la section ou du service où sont intervenus des licenciements par suite du ralentissement d'activité, la direction, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, devra, au fur et à mesure de la reprise d'activité, réintégrer le personnel précédemment licencié. Elle s'emploiera au rétablissement de l'effectif antérieur au cas où le personnel licencié et rappelé ferait défaut.

Licenciement individuel

Article 48

Avant toute décision de renvoi, le salarié sera entendu par l'employeur ou son représentant. Il pourra se faire accompagner s'il le juge utile, d'un délégué du personnel ou d'un autre ouvrier de son choix en l'absence de délégué.

Modifications des conditions de travail - Mutations

Article 49

Les mutations d'emploi et la tenue d'emploi multiples seront traitées dans les avenants de catégories.

Modification du contrat de travail

Article 50

Si, pour des raisons tenant à l'organisation technique de l'entreprise ou à la situation économique de celle-ci, l'employeur est conduit à proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, cette modification, si le salarié l'accepte, ne peut intervenir qu'à

l'issue d'une période équivalente à la période de délai-congé. Au cas où il refuserait cette modification, préférant quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Durée du travail

Article 51

La durée hebdomadaire normale du travail étant de 40 heures, la pratique des heures supplémentaires sera subordonnée, comme l'exige la loi, à l'autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des organisations syndicales ouvrières.

Heures supplémentaires

Article 52

Les heures supplémentaires entraînent une majoration du salaire effectif calculée dans les conditions suivantes

— majoration minima de 25 p. 100 de la 41^e à la 48^e heure ;

— majoration minima de 50 p. 100 à partir de la 49^e heure.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail, notamment : primes de production, de rendement, de fonctions.

Il est également précisé que l'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi matin au lundi suivant, à la première embauche.

Heures de dérogation

Article 53

Les dispositions prévues aux articles 51 et 52 ne font pas obstacle à la prise en considération des heures de dérogation permanentes individuelles prévues par l'article 3 (exception faite des alinéas 6 et 8) du décret du 31 mars 1937, pris pour l'application de la loi de 40 heures.

Lorsqu'un salarié, titulaire d'un poste intéressé par une des dérogations précitées, effectue un horaire de travail identique à l'horaire collectif de l'entreprise, de l'atelier ou de l'équipe, l'appréciation des heures supplémentaires de l'intéressé s'opérera suivant les règles applicables aux autres salariés.

L'application de ce principe conduira à ne faire usage des dérogations permanentes individuelles que lorsqu'un salarié intéressé par l'une de celles-ci sera conduit, dans les cas prévus par l'article 5 du décret du 31 mars 1937, à se présenter au travail avant l'heure normale d'embauche ou à rester après l'heure de fin du travail

pour exécuter des travaux préparatoires ou complémentaires.

Interruptions accidentelles de travail

Article 54

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

Dans le cas où les circonstances empêcheraient la prise du travail ou conduiraient en cours de journée à des arrêts, l'ouvrier qui ne pourra être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter si cette interruption se produit au cours de la deuxième demi-journée ou à une demi-journée en plus des heures faites si l'interruption a lieu dans la première demi-journée.

Toutefois, si l'arrêt de travail provenait d'une cause extérieure à l'entreprise, cette indemnité ne jouerait qu'à raison d'une fois par mois « sans report ».

Si l'arrêt s'étend au delà de la journée, la direction 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 de sa classification habituelle, mais, en pareil cas, au salaire de cet emploi.

Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés et de nuit

Article 55

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre vingt-deux heures et cinq heures. Il y a lieu de considérer :

1^o Le travail exceptionnel des jours fériés, du dimanche et de nuit exécuté en vue de la remise en route de certaines machines, généralement par des mécaniciens, électriciens ou spécialistes et leurs aides.

En ce cas, les heures seront majorées de 50 p. 100 s'additionnant, le cas échéant, au taux de majoration d'heures supplémentaires applicables suivant l'horaire hebdomadaire de l'entreprise (soit 25 p. 100 + 50 p. 100, soit 50 p. 100 + 50 p. 100) ;

2^o Le travail exceptionnel de production exécuté, soit par une ou plusieurs sections, soit par l'ensemble de l'entreprise, en vue de rattraper un retard ou de faire face à une production de caractère exceptionnel.

Les heures ainsi travaillées seront majorées de 100 p. 100 sans cumul avec les heures supplémentaires.

Le repos compensateur donné à la suite d'un travail exceptionnel exécuté par un ouvrier ne devra pas, sauf accord de l'intéressé, avoir pour effet de réduire son horaire hebdomadaire habituel.

Le travail habituel continu ou par postes est prévu dans les avenants.

Récupération des heures perdues

Article 56

La récupération des heures de travail collectivement perdues est autorisée sous réserve de l'observation par le chef d'entreprise des dispositions réglementaires, dont les principes essentiels sont rappelés ci-après :

1^o Ne sont récupérables que les heures perdues au-dessous de 40 heures :

a) Soit en conformité des dispositions de l'article 3 du décret du 31 mars 1937 portant application dans les industries du bois de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures ;

b) Soit en conformité des dispositions du décret du 24 mai 1938.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévenir l'inspection du travail, au moment de la suspension ou de la réduction d'activité, de son intention de faire récupérer les heures perdues. La récupération est possible dans les douze mois qui suivent la baisse d'activité et aucun licenciement pour manque de travail ne peut intervenir dans le mois qui suit la récupération.

La récupération ne doit pas avoir pour effet de conduire à la suppression des heures supplémentaires habituellement effectuées. A cet effet, on procédera à un étalement des heures de récupération lesquelles en conséquence seront effectuées en sus de l'horaire en vigueur dans l'entreprise.

2^o Les heures supplémentaires non exécutées au cours d'une semaine donnée et qui seraient effectuées sur les semaines suivantes supporteront les majorations prévues à l'article 52 de la convention dans le cadre de l'horaire de la semaine où elles seront effectuées.

Congés payés

Article 57

Les congés payés peuvent être accordés collectivement avec fermeture totale de l'établissement ou par roulement :

a) Fermeture totale : la direction consultera préalablement le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur la date de la fermeture, en s'efforçant de concilier les nécessités de la fabrication avec les désirs du personnel.

Cette date de fermeture, qui devra être portée à la connaissance du personnel au moins deux mois à l'avance est fixée entre le 1^{er} mai et le 30 novembre, sauf accord particulier à l'intérieur d'un établissement, cet accord étant porté à la connaissance des organisations syndicales signataires.

Lorsque la direction de l'entreprise l'estimera absolument nécessaire, le personnel d'entretien pourra être employé, en tout ou partie, pendant la période d'arrêt de l'entreprise.

Le chef d'entreprise devra s'efforcer d'employer les ouvriers dont le congé serait inférieur à la durée de la période de fermeture de l'entreprise.

En cas d'impossibilité, et conformément au décret du 12 mars 1951, le chef d'entreprise prendra toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

Lorsque la fermeture de l'entreprise excède la durée légale des congés payés, l'employeur est tenu, soit d'occuper les ouvriers dont le congé est expiré, soit de leur accorder une indemnité équivalente au salaire qu'ils auraient perçu conformément aux dispositions de la loi du 27 mars 1956.

b) Congés par roulement : après consultation du personnel, le comité d'entreprise ou les délégués feront connaître à la direction les préférences des membres du personnel quant aux dates de départ en congé.

L'ordre des départs sera fixé par la direction après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel en tenant compte des nécessités du service, des desiderata des intéressés et de leur situation de famille.

Ces consultations devront avoir lieu de telle sorte que l'affichage de l'ordre des départs puisse être effectué un mois avant la date du premier départ en congé.

Des congés pourront être accordés en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 novembre, après accord entre la direction et les bénéficiaires.

Durée des congés

Article 58

La durée des congés payés demeure fixée selon les dispositions légales.

Sont assimilés à un temps de travail effectif en vue du calcul de la durée des congés, les absences provoquées par :

D'une part, conformément aux dispositions de la loi du 18 avril 1946 :

Le repos des femmes en couches ;

La maladie professionnelle ;

L'accident du travail.

D'autre part :

La maladie ou l'accident justifiés dans les conditions prévues par l'article 42 de la présente convention dans la limite d'une durée totale de deux mois ;

Les périodes militaires de réserve, volontaires ou obligatoires ;

Les périodes de chômage lorsqu'elles auront donné lieu à récupération ;

Les absences prévues à l'article 8.

Congés payés pour mariage, décès ou conseil de révision

Article 59

Un congé payé exceptionnel de trois jours est accordé à l'occasion du mariage d'un salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Un congé payé exceptionnel d'un jour ouvrable est accordé, sur justification, au salarié ayant au moins une année d'ancienneté, en cas de décès du conjoint, du père, de la mère, ou d'un enfant.

Un congé exceptionnel d'un jour ouvrable est accordé, sur justification, au salarié ayant au moins une année d'ancienneté à l'occasion du conseil de révision.

Calcul de l'indemnité de congés payés

Article 60

L'indemnité de congé est calculée suivant l'un des deux modes ci-dessous, le plus favorable aux travailleurs, c'est-à-dire :

Soit sur la base de 1/16 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé ;

Soit sur la base de l'horaire le plus favorable des trois derniers mois précédant le départ en congé, au taux du salaire effectif de la dernière période de paie.

Date de versement de l'indemnité de congés payés

Article 61

L'indemnité de congés sera versée au moment du départ.

Décès du salarié

Article 62

L'entreprise doit, dans le mois qui suivra le décès d'un salarié, prendre l'initiative de verser l'indemnité de congés payés aux ayants droit du bénéficiaire.

Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes

Article 63

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

Toutes dispositions devront être prises pour éviter le surmenage des jeunes et des femmes à l'occasion de leur travail.

Lors de la visite médicale d'embauche d'un jeune ou d'une femme, 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.

L'employeur, avec la collaboration du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel, établira la nomenclature des postes de travail de l'entreprise interdits aux jeunes et aux femmes, compte tenu de l'avis exprimé par le médecin du travail et des dispositions légales. Cette nomenclature sera remise au médecin du travail.

Hygiène et sécurité

Article 64

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

Il est rappelé qu'actuellement, dans les établissements de plus de cinquante salariés, les comités d'hygiène et de sécurité comprennent

Le chef d'établissement ou son représentant, président ;

Le chef du service de sécurité ou l'agent chargé des questions de sécurité, à défaut un chef de service ou un ingénieur désigné par l'employeur, secrétaire ;

Le médecin de l'établissement ou du service interentreprise ;

La conseillère du travail s'il en existe une ;

Les trois représentants du personnel, dont un du personnel de maîtrise, dans les établissements ou parties d'établissements correspondant à une section du comité, occupant mille salariés au plus.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative aux comités 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.

Le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel pourront notamment, en collaboration avec l'employeur, présenter à l'administration toutes suggestions tendant à améliorer les dispositifs de protection rendus obligatoires par les textes.

Ces suggestions seront le cas échéant adressées à l'inspecteur du travail en vue de leur transmission éventuelle aux commissions d'homologation.⁽¹⁾

(1) Phrase exclue de l'extension.

Article 65

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion du chef d'établissement et des délégués, ceux-ci pourront demander la présence du médecin du travail.

Article 66

L'employeur mettra à la disposition des comités d'hygiène et de sécurité, ou des délégués, en l'absence de comités

Le décret du 1^{er} août 1947 sur les comités d'hygiène et de sécurité ;

Le décret du 27 novembre 1952 sur les services médicaux du travail ;

Le décret du 10 juillet 1913 modifié, sur l'hygiène générale et la prévention des accidents et des incendies ;

Le décret du 4 août 1935 (modifié) sur les installations électriques et tous autres textes complémentaires ou modificatifs.

Apprentissage

Article 67

La présente convention visant des industries très diverses, les problèmes d'apprentissage feront l'objet de dispositions particulières définies par des commissions spéciales pour chacune des industries intéressées.

Article 68

Les classifications d'emploi ainsi que les taux de salaires et appointements minima figurent dans les avenants à la présente convention.

Conciliation

Article 69

Tous les différends nés à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses avenants, et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à une commission régionale paritaire de conciliation.

Cette commission sera composée, en principe, en nombre égal, de représentants employeurs et salariés, désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Cette commission sera saisie

Du côté patronal, par le canal de la fédération de la forêt de Gascogne à Bordeaux ;

Du côté salariés, par le canal de l'une ou l'autre des fédérations ou confédérations signataires de la présente convention.

La commission saisie devra entendre les parties en conciliation afin qu'elle puisse se prononcer dans un délai minimum de dix jours à dater de la réception de la demande initiale.

Sur leur demande, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission.

Pendant la durée de la procédure de conciliation, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir.

Adhésions

Article 70

Conformément à l'article 31 *c*⁽¹⁾ du livre I

(1) NDLR : article L. 122-9 du code du travail.

^{er} du code du travail, toute organisation syndicale ou toute entreprise qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notifica-

tion de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 71

Le texte de la présente convention (clauses générales, spéciales et annexes) sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Bordeaux, conformément à l'article 31 *d*⁽²⁾ du livre I

(2) NDLR : article L. 132-10 du code du travail.

^{er} du code du travail.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Avenant « Ouvriers »

Classification professionnelle

Article 1

(Voir l'accord du 10 avril 2002 établissant une nouvelle classification)

Taux des salaires

Article 2

(Modifié en dernier lieu par accord du 13 février 2002, étendu par arrêté du 7 août 2002, JO 22 août 2002 appli-

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM base : 151,67 h	INDEMNITÉS différentielles	SALAIRE MINIMUM base : 169 h
MO	979,79	111,95	1 091,74
MS	981,30	112,13	1 093,13
OS	985,85	112,65	1 098,50
OQ	1 011,64	115,59	1 127,73
OHQ	1 067,08	122,68	1 189,76

2

Garantie pour les nouveaux embauchés en application de l'accord aménagement et réduction du temps de travail étendu par arrêté du 6 mars 2001

(Résultant de l'accord du 13 février 2002, étendu par arrêté du 7 août 2002, JO 22 août 2002)

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction du temps de travail et occupant des emplois équivalent à ceux occupés par des salariés bénéficiant du maintien de salaire prévu dans l'accord doivent bénéficier de cette même garantie.

Les salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la réduction du temps de travail bénéficient également de cette garantie calculée à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant de cette garantie.

Abattement d'âge pour les jeunes travailleurs

(Ajouté par avenant du 26 septembre 1969, étendu par arrêté du 25 janvier 1971, JO 16 février 1971)

Les abattements d'âge pour les jeunes travailleurs de seize à dix-huit ans ne pourront être supérieurs aux taux suivants par rapport au salaire minimum de la catégorie à laquelle correspond le travail effectué par l'intéressé :

A l'embauche : 10 p. 100 ;

cable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} septembre 2002)

(Cet article est annulé et remplacé par l'accord du 26 février 2003 non étendu)

1

>Barème des salaires minima en euros (Résultant de l'accord du 13 février 2002, étendu par arrêté du 7 août 2002, JO 22 août 2002)

Après six mois de pratique dans l'établissement : 5 p. 100 s'ils ne sont pas encore en mesure de fournir un travail équivalent à celui des adultes, cette disposition pouvant être adoptée après consultation avec les représentants du personnel.

Pour les jeunes ouvriers de moins de dix-huit ans rémunérés à la tâche, aux pièces, à la prime ou au rendement, les tarifs et les temps seront les mêmes que ceux établis pour le personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Dispositions particulières

(Ajouté par avenant du 26 septembre 1969, étendu par arrêté du 25 janvier 1971, JO 16 février 1971)

a) Il est décidé qu'à partir de ce jour, toutes modifications des accords de salaires signées par les commissions paritaires de la convention nationale des scieries mécaniques du bois entraîneront au plus tard dans les trente jours qui suivront une réunion de la commission paritaire de la convention collective régionale de la forêt de Gascogne.

Tout accord prendra effet à la date d'application de l'accord national.

Durée des congés

(Ajouté par avenant du 22 juillet 1963, étendu par arrêté du 4 février 1964, JO 15 février 1964)

Les salariés ayant au moins quatre mois de présence continue dans l'entreprise au 31 mai, date d'expiration de la période de référence, bénéficieront d'un congé

payé de deux jours par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé puisse dépasser vingt-quatre jours ouvrables.

Les dates de départ et de retour des congés devront être strictement respectées sauf motif légitime dûment justifié.

Sauf dispositions légales, contractuelles ou usages plus favorables, la durée totale du congé ainsi fixée inclut tous les suppléments accordés pour ancienneté, ceux prévus pour les mères de famille et les jeunes salariés et apprentis avant leur dix-huitième anniversaire.

Toutefois, les ouvriers ayant au moins vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé ; ce supplément est porté à deux jours à partir de vingt-cinq ans et à trois jours à partir de trente ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service et à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Les congés excédant la durée des congés fixée actuellement par la loi pourront être accolés à ceux-ci, soit fractionnés en une ou plusieurs parties en dehors de la période des congés et après accord entre les parties.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour de semaine, ce dernier sera considéré comme un jour ouvrable et donnera lieu à rémunération au titre du congé.

Si ce jour férié est un jour férié payé prévu par la convention collective, il donnera lieu comme tel à indemnisation.

Calcul de l'indemnité des congés payés

L'indemnité sera égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période de référence ; elle ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si l'intéressé avait continué à travailler compte tenu tout à la fois du taux de salaire effectif moyen gagné pendant les quatre périodes de paye précédant le congé et de la durée habituelle de travail effectif de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié avant qu'il ait un an de présence dans l'entreprise, tout départ volontaire ou licenciement pour faute lourde, l'indemnité compensatrice de congés payés est calculée suivant les dispositions légales.

Prime d'ancienneté

(Ajouté par avenant du 14 juin 1978, étendu par arrêté du 13 novembre 1978, JO 10 janvier 1979)

Il est attribué aux ouvriers permanents les majorations suivantes, calculées sur les taux de base minima de chaque catégorie, pour un temps de travail mensuel de 174 heures

2 p. 100 après trois ans ;

3,5 p. 100 après six ans ;

5 p. 100 après neuf ans ;

6,5 p. 100 après douze ans ;

8 p. 100 après quinze ans.

Cette prime sera accordée à compter du 1^{er} octobre 1978.

Les parties signataires s'engagent conjointement à demander l'extension de cet accord.

Période d'essai

Article 3

La période d'essai définie à l'article 39 des clauses générales est fixée à une semaine de travail.

Délai-congé

Article 4

La durée du délai-congé réciproque définie à l'article 41 des clauses générales est fixée à une semaine.

Modification des conditions de travail - Mutations

Article 5

L'ouvrier qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne, bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux exécutés.

L'ouvrier qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire effectif habituel.

Tout ouvrier occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Travaux particuliers, sales ou insalubres

Article 6

Fourniture de vêtements de protection

Dans le cas où les ouvriers sont appelés à effectuer des travaux nécessitant une protection complémentaire entraînant pour les intéressés des frais exceptionnels de vêtements, l'employeur mettra à la disposition des travailleurs des vêtements et accessoires tels que tabliers, gants, bottes, imperméables, etc.

La nomenclature des travaux en cause et la nature des protections seront fixées au sein de l'entreprise.

Article 7

Nettoyage - Entretien des vêtements

L'entretien et le nettoyage des vêtements de protection seront soit assurés par l'entreprise, soit effectués par

l'ouvrier intéressé.

Dans ce dernier cas, il sera attribué une indemnité correspondant à cet entretien et nettoyage, indemnité qui sera fixée au sein de l'entreprise.

Article 8 **Salissures permanentes**

Une indemnité permanente horaire sera attribuée pour salissures aux emplois définis dans le cadre de l'entreprise.

Article 9 **Salissures exceptionnelles**

Les travaux exceptionnels et temporaires tels que nettoyage de chaudières, égouts, certains séchoirs, etc., donneront droit à une indemnité compensatrice de salissures et d'insalubrité dont le montant sera fixé par entreprise.

Travail continu ou par poste (individuel ou par équipes)

Article 10

a **Organisation du travail**

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

Dans le cas d'organisation du travail continue ou par poste :

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

Le changement de postes devra normalement s'effectuer chaque semaine ;

Les majorations prévues pour tout dépassement d'une durée hebdomadaire de quarante heures seront applicables à cette répartition du travail.

D'autre part, si des équipes sont amenées à travailler un jour non ouvrable, elles auront droit aux majorations prévues à l'article 55 de la convention.

b **Avantages particuliers**

Chaque salarié aura droit

1° A un repos d'une demi-heure destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte ; ce repos sera considéré comme temps de travail et rémunéré en conséquence ;

2° A une indemnité dite « de panier » correspondant

Pour les postes de jour, à 60 p. 100 de la rémunération horaire minimum obligatoire ;

Pour les postes de nuit, à 125 p. 100 de la rémunération horaire minimum obligatoire.

3° A une majoration de 15 p. 100 du salaire effectif

Pour la totalité des heures du poste encadrant minuit ;

Pour toutes les heures avant cinq heures ou après vingt-deux heures, lorsque l'horaire habituel du poste les oblige à travailler avant ou après ces heures.

Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

Article 11

Les heures effectuées au-dessus de dix heures par jour (dérogations exclues) et qui pourraient être exceptionnellement faites seront également majorées de 15 p. 100.

Cette majoration s'ajoute, s'il y a lieu, aux majorations d'heures supplémentaires.

Cette majoration ne sera pas applicable s'il s'agit d'un chargement de véhicule n'appartenant pas à l'entreprise, que l'employeur n'aurait pas eu la possibilité de faire effectuer au cours des heures normales. Dans ce cas, les heures effectuées en dépassement de l'horaire journalier seront considérées comme heures supplémentaires.

Jours fériés

Article 12

(Modifié par accord du 26 septembre 1969, étendu par arrêté du 25 janvier 1971, JO 16 février 1971)

A compter du 1^{er} octobre 1969, les jours fériés ci-après : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre seront payés chaque année, sauf si ces jours tombent un dimanche.

Toutefois, si le jour férié tombe un jour où, dans l'entreprise, le chômage est total ou partiel, le salarié ne recevra qu'une indemnisation correspondant au salaire qu'il aurait perçu pour son travail habituel.

Le chômage du jour férié indemnisé ne pourra avoir pour effet de réduire l'horaire hebdomadaire pris en considération pour le calcul des heures supplémentaires.

Sauf accord contraire, l'indemnité ne sera versée que si le salarié a accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Lorsque la direction aura recours à la récupération dudit jour férié, les ouvriers absents lors de la récupération perdront le bénéfice de l'indemnisation du premier jour férié suivant cette récupération et entrant dans le cadre du présent article. La présente disposition ne sera toutefois applicable que si la récupération a été annoncée au plus tard la veille du jour férié et si elle a eu effectivement lieu dans les trois mois de chômage

du jour férié. Elle ne sera pas non plus appliquée lorsque l'absence de l'ouvrier a été autorisée, lorsqu'elle résulte de maladie ou d'accident du travail ou lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant.

Article 13

Une indemnité de congédiement sera accordée aux ouvriers licenciés dans les conditions suivantes

1^o Cas individuel

Après cinq ans et jusqu'à quinze ans de présence : minimum de six heures de salaire par année ;

De quinze à vingt-cinq ans de présence : minimum de huit heures de salaire par année, avec plafond de cent soixante-dix heures.

2^o Cas collectif

En cas de licenciement collectif pour réduction d'activité ou manque de travail affectant l'ensemble de l'entreprise, de l'atelier ou de la section, les indemnités correspondront à la moitié de celles prévues au premier cas.

Dans les deux cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

Le préavis, en cas de licenciement collectif sera de deux semaines.

Dans les deux cas ci-dessus, la base de salaire horaire à prendre en considération pour ces indemnités sera celle qu'aurait perçue l'ouvrier s'il avait continué à travailler.

Avenant « Collaborateurs »

Les clauses générales de la convention collective s'appliquent également aux collaborateurs pour autant qu'elles ne sont pas moins avantageuses que celles prévues au présent avenant.

Domaine d'application

Article 1

Le présent avenant détermine les conditions particulières de travail des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

NOTA - Dans les articles suivants le terme « collaborateurs » remplacera l'expression « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ».

Période d'essai

Article 2

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

La durée de la période d'essai est la même que celle du délai-congé prévu aux classifications professionnelles qui figurent à l'article 24 du présent avenant.

Pendant la période d'essai et quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis, ni indemnité.

Le salaire dû sera calculé au prorata des journées de travail effectuées.

Délégués du personnel

Article 3

Dans le cas de deux collèges, le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit, pour les collaborateurs, en fonction de l'effectif total des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise occupés dans l'établissement

Effectif égal ou inférieur à vingt-cinq collaborateurs : un titulaire et un suppléant ;

Effectif supérieur à vingt-cinq collaborateurs : deux titulaires et deux suppléants.

Comités d'entreprise

Article 4

L'élection du comité d'entreprise se fera conformément aux dispositions de l'article 32 des clauses générales de la présente convention.

Embauchage

Article 5

Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant

L'emploi dans la classification ;

Les appointements minima dudit emploi (base quarante heures) ;

Les appointements réels ;

L'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue à l'annexe de la convention collective, il sera procédé, par accord entre les parties, à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rup-

ture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Promotion

Article 6

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Appointements

Article 7

(Cet article est annulé et remplacé par l'accord du 26 février 2003 non étendu)

Les collaborateurs sont appointés au mois ou, s'ils sont payés à l'heure, selon les usages locaux, ils bénéficient de tous les avantages garantis aux mensuels soit par le présent avenant, soit par les textes légaux.

Les classifications et le barème des appointements minima qui leur sont applicables figurent à l'article 24 du présent avenant.

Les taux minima ci-dessus sont les minima au-dessous desquels aucun collaborateur de plus de dix-huit ans ne sera rémunéré.

Pour l'appréciation du salaire minimum, il ne sera pas tenu compte des primes ayant le caractère de remboursement de frais, et, si elles existent

Des majorations résultant des heures supplémentaires ;

Des primes basées exclusivement sur l'assiduité ;

De la prime d'ancienneté ;

Des gratifications bénévoles qui ne sont dues ni en vertu du contrat, ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise.

Tout collaborateur assurant d'une façon satisfaisante l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à un mois recevra, à partir du deuxième mois, un traitement mensuel qui ne peut être inférieur aux appointements minima de la catégorie du collaborateur dont il assure l'intérim.

Le collaborateur reprendra son ancien traitement à la fin de l'intérim.

Bulletin de paie

Article 8

Un bulletin de paie sera établi conformément à l'article 40 des clauses générales de la présente convention.

Appointements des jeunes employés

Article 9

1

La rémunération accordée aux jeunes employés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes sera établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et en quantité.

2

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires minima des jeunes employés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent subir, par rapport aux salaires minima des employés adultes, des abattements supérieurs à

- 50 p. 100 de quatorze à quinze ans ;
- 40 p. 100 de quinze à seize ans ;
- 30 p. 100 de seize à dix-sept ans ;
- 20 p. 100 de dix-sept à dix-huit ans.

Prime d'ancienneté

Article 10

(Cet article est annulé et remplacé par l'accord du 26 février 2003 non étendu)

Les collaborateurs bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée en fonction des bases forfaitaires et taux suivants

Bases :

25.000 pour les catégories dont les appointements minima mensuels sont inférieurs à 30.000 F.

33.000 pour les catégories dont les appointements minima mensuels sont égaux ou supérieurs à 30.000 F.

Par appointements minima mensuels, il faut entendre ceux prévus à l'article 24 du présent avenant pour le poste d'emploi de l'intéressé.

Taux :

4 p. 100 après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

8 p. 100 après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

12 p. 100 après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

16 p. 100 après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

20 p. 100 après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Les années de présence n'entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté que jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

Majorations diverses

Article 11

En cas de travail par poste, si la convention a prévu pour les ouvriers une majoration de salaire, les collaborateurs en bénéficieront dans les mêmes conditions.

Travail des femmes

Article 12

L'emploi des femmes enceintes à des machines notamment fatigantes sera examiné en accord avec le médecin du travail et pourra, dans la mesure compatible avec les besoins du service, faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque collaboratrice.

Prime de maternité

Article 13

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise la collaboratrice recevra, à l'occasion de l'accouchement et pour couvrir la perte de salaire pendant la totalité de la période légale d'arrêt obligatoire, soit actuellement huit semaines, une indemnité forfaitaire de maternité égale à la moitié du salaire limite mensuel fixé comme plafond à la cotisation de la sécurité sociale.

Pendant la période légale d'arrêt obligatoire l'intéressée ne pourra se prévaloir des indemnités prévues à l'article 18.

Congés d'allaitement

Article 14

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise au moment de leur départ, des facilités pourront être accordées aux femmes allaitant leur enfant, soit sous forme de congé sans solde, d'une durée de douze mois maximum, soit sous forme d'aménagement de l'horaire personnel de l'intéressée.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître six semaines au plus tard, avant le terme du congé qu'elles auront sollicité, leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles seront considérées comme démissionnaires.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciements collectifs ou de suppression d'emploi. Dans ce cas l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur.

Les mêmes indemnités seront dues lorsque, à l'issue du congé, l'employeur ne sera pas en mesure de réintégrer le bénéficiaire du congé d'allaitement.

Congés payés

Article 15

(Ajouté par avenant du 22 juillet 1963, étendu par arrêté du 4 février 1964, JO 15 février 1964)

Les congés payés seront attribués dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Pour le calcul de la durée du congé, le temps pendant lequel le collaborateur malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 18 sera assimilé à du travail effectif.

Le collaborateur absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé, percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre. S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé.

Congés exceptionnels pour mariage ou décès

Article 16

Les congés exceptionnels pour événements de famille (mariage ou décès) seront accordés conformément aux dispositions de l'article 59 des clauses générales. Toutefois, lorsque la durée de ces congés aura fait l'objet d'un accord particulier entre l'employeur et le collaborateur, il ne devra pas en résulter une réduction d'appointements.

Il sera accordé aux collaborateurs, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve d'une contre-visite médicale, des congés non payés pour soigner leurs enfants gravement malades.

Service militaire

Article 17

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales, et l'article 46 des clauses générales.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licenciement collectif, ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas, payer l'indemnité de préavis, et le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dûs, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspon-

borateur appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Maladie - Accident

Article 18

Les absences résultant de maladie ou d'accidents, y compris les accidents de travail et justifiées dès que possible par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accidents dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les collaborateurs recevront une indemnisation dont sera déduit :

1° Le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;

2° Le montant des indemnités versées par un régime de prévoyance (mais pour la seule quotité correspondant au versement patronal s'il y a lieu).

L'indemnisation sera sous les réserves ci-dessus versées aux collaborateurs suivant le régime ci-après :

Après un an de présence : 60 jours à 80 p. 100 des appointements ;

Après trois ans de présence : 90 jours à 80 p. 100 des appointements.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accidents sont accordés à un collaborateur au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Article 19

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par pli recommandé.

Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le collaborateur n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie dans l'année civile.

Dans le cas où l'employeur aurait notifié la rupture du contrat par nécessité de remplacement, l'intéressé, si sa maladie se poursuit, continuera à bénéficier des dispositions prévues à l'article 18 et recevra son indemnité de préavis.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 22, le salarié ainsi remplacé percevra une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Durant la période de maladie qui surviendrait au cours de l'exécution du préavis, le collaborateur bénéficiera

des avantages prévus à l'article 18, ces avantages ne pouvant être exigés au delà du terme du préavis.

Article 20

Au cours de l'absence du collaborateur pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat de travail, en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser à l'intéressé les indemnités prévues à l'article 18 jusqu'au jour où s'ouvre la période de préavis collectif et, dès lors, de lui accorder son indemnité de préavis complétée, le cas échéant, par l'indemnité de congédiement.

Préavis

Article 21

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera de un ou deux mois ainsi qu'il est indiqué à l'article 24 suivant.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le collaborateur, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Le licenciement doit être notifié par écrit.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai congé aura été exécutée, le collaborateur licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le collaborateur congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Dans ce cas, l'employeur, conformément à l'article 41 des clauses générales, n'est tenu à payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par le collaborateur congédié.

Pendant la période de préavis, les collaborateurs sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant cinquante heures par mois. Les cinquante heures allouées pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour. Dans la mesure où les recherches du collaborateur le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le collaborateur ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Indemnité de congédiement

Article 22

Il sera alloué aux collaborateurs licenciés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur présence dans l'établissement et s'établissant comme suit :

A partir de cinq années de présence :

Un cinquième de mois pour chacune des dix premières années d'ancienneté ;

Un dixième de mois par année au dessus de dix ans et jusqu'à trente ans d'ancienneté.

Dans les deux cas ci-dessus, le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

En cas de licenciement de collaborateurs résultant de licenciements collectifs d'ouvriers, suivant les dispositions prévues à l'article 13 (2^e alinéa) de l'annexe « Ouvriers » de la convention collective, les indemnités correspondront à la moitié des indemnités prévues ci-dessus.

Pour la détermination de l'ancienneté on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute lourde, ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Changement de résidence

Article 23

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le collaborateur pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants, à charge, vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le collaborateur est considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

Les conditions de rapatriement en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des collaborateurs ainsi déplacés devront être précisées lors de leur mutation.

Classifications professionnelles - Appointements et préavis

Article 24

(Voir l'accord du 10 avril 2002 établissant une nouvelle classification)

Avenant « Ingénieurs et cadres »

Domaine d'application

Article 1

Le présent avenant détermine les conditions de travail particulières aux ingénieurs et cadres des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention.

Ces dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourraient prévoir leurs contrats individuels de travail, aux ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement à un établissement situé dans l'Union française ou à l'étranger.

Bénéficiaires de l'avenant

Article 2

(Voir l'accord du 10 avril 2002 établissant une nouvelle classification)

Délégués du personnel, cadres

Article 3

Dans les entreprises occupant un effectif total de deux cents salariés ou plus, un collège cadre devra être constitué. Il comprendra un délégué et un suppléant pour les entreprises occupant jusqu'à dix cadres et deux délégués et deux suppléants au-dessus.

Dans tous les cas, les cadres auront toujours la faculté de présenter personnellement et directement à leur employeur toute requête les concernant.

Ils pourront également, s'ils le jugent utile et à titre exceptionnel, se faire assister par un représentant d'un syndicat de cadres de leur profession.

Pour les comités d'entreprise, les règles fixées ci-dessus sont appliquées.

Contrat de travail

Article 4

Les cadres pourront convenir, par des contrats individuels avec leur employeur, de clauses différentes de celles insérées dans la convention collective, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables que celles de la convention.

Engagement - Période d'essai

Article 5

Conformément aux clauses générales, tout engagement pourra comporter une période d'essai. Celle-ci est fixée à trois mois au maximum.

Pendant le premier mois, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel sans en être tenues d'observer un délai-congé.

Pendant les deux mois suivants, un délai-congé réciproque de quinze jours devra être appliqué, ce préavis pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Dans ce dernier cas, si la décision vient de l'employeur, les quinze jours devront être payés.

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou d'abréger la période d'essai déterminée comme ci-dessus.

Leur accord sur ce point devra faire l'objet d'un échange de lettres.

Le cadre invité à faire une période d'essai doit être informé par écrit de façon précise de la durée et des conditions de cette période d'essai et de l'emploi à pourvoir et de la rémunération minimum garantie correspondante.

Engagement définitif

Article 6

A l'expiration de la période d'essai, tout cadre ayant satisfait aux conditions de travail exigées reçoit une lettre d'engagement définitif précisant :

Le titre de la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;

La classification ;

La rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;

Le régime de prévoyance et de retraites adopté ;

Éventuellement, les autres clauses particulières.

Le cadre engagé sans période d'essai doit recevoir la même lettre.

Un exemplaire de la présente convention devra être remis à l'intéressé.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation et, en particulier, celles ci-dessus énumérées.

Notification individuelle

Article 7

Dans un délai de deux mois à compter de l'application du présent avenant, tout cadre en fonction recevra une

notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus.

Modification du contrat

Article 8

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article 6 devra faire l'objet d'une notification écrite. Les modifications de contrat sont également régies par l'article 50 des clauses générales.

Promotion et priorité d'emploi

Article 9

En cas de vacances ou de création de poste, l'employeur, sans que cela constitue pour lui une obligation, fera appel de préférence aux cadres de l'entreprise aptes à occuper ces postes ou aux cadres qui auraient été licenciés pour suppression d'emploi ou manque de travail.

Cette préférence cessera lorsqu'un délai d'une année se sera écoulé à partir du licenciement ou lorsque l'intéressé n'aura pas accepté, dans un délai de quinze jours, la proposition de rengagement.

Déplacements

Article 10

Les frais de déplacements (voyage et séjour) sont à la charge de l'employeur.

Les déplacements par fer seront assurés au moins en seconde classe, le jour, et en couchette de seconde classe, la nuit.

Déplacements de longue durée et changement de résidence

Article 11

Les modalités relatives à ces sujets devront être précisées dans une convention particulière les concernant, étant donné qu'ils sont considérés comme exceptionnels dans les industries visées par la présente convention.

Maladie et accident

Article 12

Après un an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels seront payés :

A

De 1 à 3 ans d'ancienneté

A 80 p. 100 pendant les trois premiers mois.

A 50 p. 100 pendant les trois mois suivants.

B

Au delà de trois ans d'ancienneté

A 100 p. 100 pendant les trois premiers mois.

A 50 p. 100 pendant les trois mois suivants.

Chacune de ces périodes de trois mois est augmentée d'un mois par cinq années de présence, avec maximum de six mois pour chacune d'elles.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de douze mois consécutifs, à compter du premier jour de la maladie, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance, mais, dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Pour soigner ses enfants malades, il sera accordé après un an d'ancienneté, aux cadres féminins, des absences sans traitement avec un maximum de deux mois par an.

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Article 13

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constatés ne constituent pas une rupture de contrat.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du cadre dont l'indisponibilité persiste, il pourra prendre acte d'une rupture par force majeure du contrat de travail. Dans ce cas, la notification de remplacement et de la rupture en résultant sera faite à l'intéressé par pli recommandé. Elle ne pourra avoir pour effet de priver l'intéressé des indemnités prévues à l'article 12 ci-dessus, dont il aurait pu bénéficier au titre de cette maladie jusqu'à épuisement de ses droits dans l'année civile en cours.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement, les droits de l'intéressé, à partir de cette date, seront liquidés par le paiement d'une allocation égale à l'indemnité de préavis.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 20, le cadre ainsi remplacé bénéficie en outre d'une allocation égale à l'indemnité applicable en cas de congédiement, ou éventuellement des dispositions prévues en cas de retraite par l'article 20.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie d'un droit de priorité au rengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

Remplacement temporaire

Article 14

Des accords seront passés de gré à gré afin de déterminer les avantages complémentaires d'un cadre destiné à assurer le remplacement temporaire d'un cadre occupant des fonctions supérieures.

Congés payés annuels

Article 15

Les congés seront accordés dans les conditions ci-après :

La semaine s'entend de la semaine civile.

Position I : durée légale des congés.

Position II et III : trois semaines entre deux et cinq ans d'ancienneté, quatre semaines après cinq ans, l'ancienneté étant celle de cadre.

Ces dispositions ne font pas obstacle au respect des situations individuelles actuellement plus favorables.

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé une durée compensatrice équivalente au déplacement provoqué par ce rappel et les frais occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

Les périodes militaires obligatoires de réserve, les jours d'absence pour maladie constatée par un certificat médical n'excédant pas deux mois (ou pour accouchement) ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels et des indemnités correspondantes.

En cas de départ d'un cadre, l'indemnité compensatrice du droit au congé acquis au moment de son départ lui sera versée, sauf si ce départ est provoqué par un congédiement pour faute lourde.

En cas de nécessité et en vue de ne pas gêner la marche normale de l'entreprise, les jours de congés excédant la durée légale pourront ne pas être bloqués avec les congés légaux. Leur date sera fixée par accord entre le cadre et l'employeur.

Ancienneté

Article 16

1

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

NOTA - Afin d'éviter toute confusion, il est précisé que certaines dispositions du présent avenant sont particulières à l'ancienneté comme salarié dans l'entreprise alors que d'autres sont relatives à l'ancienneté en qualité de cadre.

2

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté

Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait lieu en accord avec l'employeur ;

Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ou le temps passé dans une autre entreprise ressortissant ou non de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions ou en accord avec l'employeur, il bénéficie dans la nouvelle entreprise de l'ancienneté acquise dans la précédente à moins qu'il ait touché son indemnité de congédiement ;

Le temps de mobilisation et, plus généralement les interruptions pour faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945 ;

Les périodes militaires obligatoires ;

Les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;

Les interruptions pour maladie, pour longue maladie et pour accident dans la limite de trois ans maximum et pour la maternité ;

Le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service.

3

Lorsque le travail aura été interrompu pour causes suivantes

Le service militaire obligatoire, lorsque les conditions prévues au paragraphe 2 n'ont pas été remplies ;

Le licenciement, sauf pour faute lourde ;

Les repos facultatifs de maternité,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage qui lui aura été faite dans des conditions d'emploi équivalentes.

Inventions**Article 17****1**

Dans le cas où un ingénieur ou cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même le droit de copropriété.

2

Si dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise de brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le cadre dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le cadre serait à la retraite, ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui notoirement appliqué accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'intéressé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

3

Lorsqu'un cadre fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités, ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Rupture du contrat de travail**Article 18**

Toute résiliation du contrat de travail est notifiée par écrit avec accusé de réception, et si besoin est, par lettre recommandée.

Préavis**Article 19**

La durée du préavis est liée à l'ancienneté dans l'entreprise

Au cours de la première année elle est d'un mois ;

Au cours de la deuxième année elle est de deux mois ;

Au cours de la troisième année et au delà elle est de trois mois.

Le délai de préavis part de la date de notification fait à l'intéressé par écrit.

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir.

Quand un cadre congédié ou lorsqu'un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité lorsque la moitié de son préavis aura été exécutée, à la condition de prévenir son employeur deux semaines à l'avance.

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter, si nécessaire pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera d'accord avec l'employeur ; elles pourront être bloquées en une ou plusieurs fois.

Indemnité de congédiement

Article 20

Il sera alloué après trois ans d'ancienneté aux cadres congédiés une indemnité distincte du préavis calculée à raison de 1/5 de mois par année d'ancienneté ou fraction d'année au moins égale à trois mois jusqu'à trente ans.

Cette indemnité ne sera pas due lors du passage en retraite de l'intéressé.

Cette indemnité ne sera pas due en cas de congédiement pour faute lourde.

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sera le traitement total du dernier mois de travail normal, primes, gratifications, intéressements, participations et avantages en nature compris à l'exclusion des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

L'indemnité de congédiement est versée au cadre à son départ de l'entreprise.

Lorsqu'un cadre au cours de sa carrière dans l'entreprise à été, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de congédiement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de deux facteurs

a) Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, évalué en mois.

L'indemnité au moment de son licenciement sera calculée en tenant compte du salaire de son ancienne fonction réévalué au jour de son licenciement ;

b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le poste moins rétribué et calculée sur la base des appointements lors de son départ de l'entreprise.

Si un cadre, à condition qu'il ait plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, est congédié (sauf en cas de faute lourde) entre soixante et soixante-cinq ans, l'employeur est tenu à lui verser l'indemnité de congé-

diement qu'il aurait acquise à l'âge de soixante-cinq ans.

Lorsqu'un cadre part volontairement entre soixante et soixante-cinq ans - à condition d'avoir plus de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise - avec l'accord de son employeur, il reçoit une indemnité égale à 50 p. 100 de l'indemnité de congédiement calculée selon les règles ci-dessus en fonction de son ancienneté au jour de son départ.

Le cadre qui était précédemment collaborateur reçoit en cas de licenciement une indemnité calculée sans qu'intervienne la condition d'ancienneté (3 ans) fixée à l'alinéa 1^{er} du présent article.

Dans le cas où le cadre n'a pas trois ans d'ancienneté comme cadre, il bénéficiera de l'indemnité de congédiement fixée à l'avenant « Collaborateurs », mais son droit sera calculé en ajoutant au temps passé comme collaborateur le temps passé comme cadre dans l'entreprise.

Dans le cas où le cadre possède une ancienneté de cadre égale ou supérieure à trois ans, il bénéficiera d'une indemnité de congédiement composée de deux éléments, le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de collaborateur, le second représentant une indemnité versée au titre de cadre. Cette dernière indemnité sera calculée à compter du jour où le cadre a pris ses fonctions de cadre dans l'entreprise.

Indemnité de départ en retraite

Article 21

Une indemnité de départ en retraite sera versée au cadre répondant aux deux conditions suivantes

1. Avoir quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, comme cadre.

2. Prendre sa retraite à soixante-cinq ans. En cas de emploi dans l'entreprise, l'indemnité de départ en retraite sera diminuée de 20 p. 100 par année de présence. Elle s'éteindra à soixante-dix ans.

Le calcul de l'indemnité de départ en retraite sera effectué sur les mêmes bases que celles de l'indemnité de congédiement, toutefois son montant sera égal à un pourcentage de cette dernière.

Ce pourcentage variera selon le régime de retraite auquel est affilié le cadre (C/tableau suivant) :

	RÉGIME DE RETRAITE		
	8 p. 100 (obligatoire)	Intermédiaire	16 p. 100 (facultatif)
Indemnité de départ en retraite	50 p. 100 de l'indemnité de congédiement	35 p. 100 de l'indemnité de congédiement	25 p. 100 de l'indemnité de congédiement

Le cadre possédant entre dix et quinze ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise bénéficiera d'une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de départ en retraite prévue au tableau ci-dessus.

Lorsqu'une entreprise assure bénévolement un système de retraite particulier et distinct de la sécurité sociale et de la retraite des cadres, il devrait être tenu compte de ces avantages pour l'estimation de l'indemnité de départ

en retraite et ce, suivant des modalités qui seraient définies par avance dans chaque entreprise.

Commission de classement

Article 22

Lorsqu'un des ressortissants du présent avenant estime que le classement dont il a été l'objet ne le situe pas dans la position type, correspondant à ses fonctions, il pourra, dans le délai de deux mois qui suivra le premier versement de ses appointements calculés en application de la présente convention, soumettre son cas à une commission constituée à la diligence des organisations signataires et comprenant un nombre égal de représentants de ces organisations.

Appointements

Article 23

(Cet article est annulé et remplacé par l'accord du 26 février 2003 non étendu)

Les appointements minima des ingénieurs et cadres des positions définies à l'article 2 de l'avenant de ces catégories sont les suivantes pour la zone zéro

Position I : 40.000 F.

Position II : (à déterminer comme il est prévu à l'alinéa suivant).

Position III : 80.000 F.

Dans les deux mois qui suivent la signature de la présente convention, la commission nationale mixte établira les classifications et les échelons intermédiaires et complémentaires des positions ci-dessus.

Les appointements minima fixés ci-dessus correspondent à un travail hebdomadaire de 40 heures. Ils varieront dans les mêmes conditions que pour les autres catégories de personnel avec l'horaire hebdomadaire de travail du service auquel appartient l'intéressé ou que celui-ci dirige et ce, dans la mesure où le cadre observe effectivement cet horaire.

Ces appointements ne peuvent subir un abattement de zone supérieur à celui fixé pour l'application du SMIG dans la localité considérée.

Classification

Accord du 10 avril 2002

[Étendu par arrêté du 2 décembre 2002, JO 11 décembre 2002, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2003]

Préambule

Les parties signataires ont conclu le présent accord ayant pour objet de classer les emplois du personnel des entreprises référencées par le champ d'application

figurant à l'article 1er des clauses générales de la convention collective des Industries du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne avec l'idée d'adopter un cadre nouveau tenant compte de la très grande évolution technique et technologique des activités des Industries de Transformation du Pin Maritime en Forêt de Gascogne, l'objectif de revaloriser les savoir-faire et les compétences des personnels concernés et le souci de faciliter, dans toute la mesure du possible, les promotions.

Article 1 Champ

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités liées à l'article 1 - champ d'application - de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

Article 2

La nouvelle classification des personnels est jointe au présent accord.

Chaque salarié doit être classé dans l'une des catégories et l'un des niveaux prévus par la classification, en fonction du poste de travail occupé dans l'entreprise ou l'établissement.

Du fait que les anciennes classifications - de type Parodi - énuméraient des emplois et que la nouvelle classification, au contraire, comporte des définitions de niveaux, il n'y a pas de concordance entre l'ancienne classification et la nouvelle, entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie.

Article 3

Les emplois du personnel affectés à la transformation du Pin Maritime en Forêt de Gascogne sont classés en quatre catégories :

- les personnels ouvriers (O)
- les personnels administratifs, commerciaux, et techniques (ACT)
- les agents de maintenance (AM)
- les cadres (C)

et plusieurs niveaux reposant sur des critères classants.

Les salariés qui exercent habituellement leur travail dans plusieurs niveaux de la présente classification, sont classés au niveau de l'activité principale exercée.

Cette nouvelle classification conformément à la législation en vigueur figurera sur le bulletin de salaire.

Article 4

Dès l'entrée en vigueur du présent accord et avant toute notification individuelle le chef d'entreprise devra convoquer le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel lors d'une réunion dont l'objet sera spécifiquement consacré à l'explication des principes de classement et des modalités d'application et ce en dehors de toute considération individuelle des personnes.

Article 5

La notification aux personnels du classement retenu doit se faire par tout moyen, un mois au plus tard avant la date d'application, le salarié dispose de ce délai pour éventuellement déposer une réclamation contre le classement qui lui a été notifié.

Article 6

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son arrêté d'extension au journal officiel. À cette date, la classification figurant en annexe du présent accord se substituera aux classifications actuellement applicables.

Article 7

Les entreprises disposent d'un délai de cinq mois après l'entrée en vigueur du présent accord indiquée à l'article 5 ci-dessus, pour procéder au classement de leurs salariés concernés par la nouvelle classification de l'article 2.

Article 8

En cas de désaccord sur la nouvelle classification entre le chef d'entreprise et un salarié et dans le souci d'un règlement amiable de ce différend chaque salarié concerné pourra à titre individuel obtenir toutes informations sur les critères retenus pour son classement et se faire accompagner, si il le désire, par un délégué du personnel ou à défaut par toute autre personne appartenant à l'effectif de l'entreprise.

Article 9 Clause de Sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire, ou conventionnelle relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir dans les trois mois afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute mise en cause définitive de l'accord.

Article 10 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Classification du personnel administratif commercial et technique : ACT

Niveau 1	Act 1	Personnel effectuant des tâches d'exécution élémentaire, ne réclamant pas de connaissances particulières conformément à des consignes indiquées et ne réclamant pas d'initiative de sa part.
Niveau 2		Personnel effectuant des tâches d'exécution simple nécessitant une pratique ou une dextérité acquise :
	Act 2	- appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données au cas par cas.
	Act 3	- pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
Niveau 3		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle, ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises :
	Act 4	- Mettant en œuvre par des procédures définies et combinées ;
	Act 5	- Mettant en œuvre des procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle et recherche d'informations.
Niveau 4		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques exigeant des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique ;
	Act 6	- analysant et interprétant les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation ;
	Act 7	- déterminant le mode de réalisation de l'action influant soit sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt, soit sur l'efficacité de l'organisation interne.

Niveau 5 :		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches, des travaux ou actions complexes et de niveau professionnel élevé exigeant des connaissances techniques appropriées ou reconnues par une expérience significative antérieure.
	Act 8	- proposant des modifications de méthodes, procédures et moyens pour remplir et améliorer les objectifs donnés ;
	Act 9	- disposant d'une autonomie pour mettre en œuvre les méthodes procédures et moyens pour réaliser les objectifs donnés.

Classification des personnels ouvriers :

O

Niveau 1	01	Personnel effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes simples, détaillées et précises et ne réclamant pas de connaissances particulières. Il se conforme aux procédures de travail qui lui sont données.
Niveau 2		Personnel effectuant des travaux simples dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude et selon des consignes complètes indiquant les actions, les méthodes et les moyens :
	0.2	- sans incidence sur la qualité du produit, notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple ;
	0.3	- ayant une incidence sur la qualité et nécessitant attention et rigueur dans le processus de production.
Niveau 3		Personnel effectuant des travaux combinés constitués par enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé ;
	0.4	- appliquant des procédures définies et combinées ;
	0.5	- autonome dans les choix des meilleures solutions de réalisation.
Niveau 4		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une pratique ou une dextérité pour respecter les normes de qualité, au besoin par un réglage continu sur la machine :
	0.6	- dont il définit le mode opératoire ;
	0.7	- dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans les ateliers.
Niveau 5		Personnel effectuant des tâches ou des travaux ou des actions très complexes de niveau professionnel élevé possédant une connaissance complète de haute valeur technique :
	0.8	Proposant des modifications de méthodes et procédures ;
	0.9	Disposant d'une autonomie pour mettre en œuvre des méthodes, procédures et moyens afin de réaliser et améliorer les objectifs donnés.

Classification du personnel agent de maîtrise : AM

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités humaines auxquelles peuvent s'ajouter des responsabilités techniques nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. Il organise les travaux et y participe si nécessaire. À son niveau, il s'assure de la bonne réalisation de ses missions et de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition.

Dans le cadre de directives, ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution des tâches et leur explique les informations et décisions professionnelles et techniques. Il relaie les informations transmises par sa hiérarchie. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Niveau 4	AM 1	Agent de maîtrise veillant à l'exécution des tâches dans le respect des consignes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne ;
	AM 2	Agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation de ses missions.
Niveau 5	AM 3	Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques mineures nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.
	AM 4	Agent de maîtrise participant à l'élaboration de programme, il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production ou d'action et assurant leur mise en œuvre.
Niveau 6	AM 5	Agent de maîtrise disposant d'une large autonomie élaborant les programmes d'actions et contrôlant leur mise en œuvre dans le cadre d'objectifs généraux qui lui sont fixés.

Classification du personnel cadre : C

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. À son niveau, la connaissance

confirmée des outils, des produits et / ou managériale est nécessaire pour engager les actions et faire face aux événements. Le sens de l'encadrement et de l'animation est indispensable pour communiquer avec le personnel et le faire participer aux décisions et actions à entreprendre.

Niveau 6	C1	Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un seul secteur déterminé ou une seule fonction précise.
Niveau 7	C2	Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir limitée ; Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
	C3	Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement. Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.
Niveau 8	C4	Cadre dirigeant assurant la direction intégrale de l'entreprise.

SALAIRES

Accord du 26 février 2003

[Étendu par arrêté du 8 janvier 2004, JO 20 janvier 2004⁽¹⁾

(1) Pour l'entrée en vigueur, voir l'article 10

]

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «Champ d'application» de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2

Classifications professionnelles concernées

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés couverts par l'accord du 10 avril 2002 sur les classifications professionnelles.

Article 3

Négociations annuelles

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, à l'initiative de la partie patronale, une commission paritaire sera convoquée annuellement au plus tard en décembre pour déterminer les modalités de la politique salariale pour l'année à venir. Un compte rendu sera adressé aux signataires du présent accord.

Article 4

Détermination des salaires minima conventionnels

Les partenaires sociaux, en application de l'article 3, négocieront les salaires minima catégories applicables à l'ensemble des catégories et des niveaux correspondant aux grilles de classifications : ouvriers, administratifs, commerciaux, techniques, agent de maîtrise, cadres.

La négociation définira également les étapes et dates d'application.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté, frais professionnels, majoration pour heures supplémentaires du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement. Sont considérés comme éléments constitutifs du salaire minimum les avantages en nature et les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Article 5

Prime d'ancienneté et détermination du point d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné aux salariés ouvriers, ACT et agents de maîtrise, au 1^{er} janvier, la valeur de 1 point

dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point qui découlera de la négociation annuelle prévue à l'article 3.

Au jour d'application de l'accord, la valeur du point est fixée à 4,933 €.

À l'occasion de la réunion annuelle prévue à l'article 3 du présent accord, les conditions de revalorisation de la valeur du point seront examinées.

En cas d'absence dans le mois considéré, la dite prime est réduite à due proportion du temps de travail effectif tel que défini pour le calcul des congés payés.

Cette prime se substitue, dans le cadre de la nouvelle classification, à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Article 6

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

— le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;

— les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.

Article 7

Clause de sauvegarde

Si, au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 % de masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de 3 ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 % d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

L'employeur et chaque salarié concerné consigneront dans un écrit :

— les raisons de cette application à effet retardé ;

— la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;

— les étapes intermédiaires retenues.

Article 8

Application

Les parties signataires du présent accord conviennent que les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires, en assureront l'application.

Les parties signataires peuvent remettre chaque année en question les dispositions du présent accord, conclu pour une durée déterminée, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois avant le terme de l'année civile.

Toute remise en question du présent protocole d'accord devra être notifiée, par pli recommandé avec demande d' accusé de réception, à l'ensemble des parties signataires.

Article 9

Ces nouvelles dispositions annulent et remplacent les dispositions suivantes

Convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (étendue par arrêté du 6 septembre 1956, publié au Journal officiel du 5 octobre 1956)

Avenant «Ouvriers» :

— article 2 «Taux des salaires» ;

Avenant «Collaborateurs» :

— article 7 «Appointements» ;

— article 10 «Prime d'ancienneté».

Avenant «Ingénieurs ou cadres» :

— article 23 «Appointements» ;

Avenant «Ouvriers» du 14 juin 1978 :

— article 1^{er}, alinéa de la prime d'ancienneté.

Article 10

Le présent accord entrera en vigueur au fur et à mesure de l'application des classifications dans les

entreprises et au plus tard au terme du délai conventionnel prévu à l'article 7 de l'accord du 10 avril 2002, soit 5 mois après le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord au Journal officiel.

Article 11

Obligations ultérieures

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir dans les 3 mois afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute remise en cause définitive de l'accord.

Article 12

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Annexe I - Grille des salaires minima mensuels pour les personnels ouvriers : O

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMA base 151,67 h (en euros)	INDEMNITÉ différentielle (en euros)	SALAIRE MINIMA base 169 heures (en euros)
I	O 1	1 035,88	64,79	1 110,67
II	O 2	1 056,60	76,29	1 132,88
	O 3	1 066,96	77,03	1 143,99
III	O 4	1 098,03	79,28	1 177,31
	O 5	1 118,75	80,77	1 199,52
IV	O 6	1 191,26	86,01	1 277,27
	O 7	1 243,06	89,75	1 332,80
V	O 8	1 346,64	97,23	1 443,87
	O 9	1 398,44	100,97	1 499,40

**Annexe II - Grille des salaires minima
mensuels pour le personnel**
**administratif, commercial et technique :
ACT**

Niveau	Échelon	Salaire Minima base 151,67 h (en euros)	Indemnité différentielle (en euros)	Salaire Minima base 169 heures (en euros)
I	ACT 1	1 035,88	64,79	1 110,67
II	ACT 2	1 061,78	76,66	1 138,44
	ACT 3	1 072,14	77,41	1 149,54
III	ACT 4	1 108,39	80,03	1 188,42
	ACT 5	1 129,11	81,52	1 210,63
IV	ACT 6	1 201,62	86,76	1 288,38
	ACT 7	1 253,41	90,50	1 343,91
V	ACT 8	1 357,00	97,97	1 454,98
	ACT 9	1 408,80	101,71	1 510,51

**Annexe III - Grille des salaires minima
mensuels pour les personnels agents de
maîtrise : AM**

Niveau	Échelon	Salaire Minima base 151,67 h (en euros)	Indemnité différentielle (en euros)	Salaire Minima base 169 heures (en euros)
IV	AM 1	1 294,85	93,49	1 388,34
	AM 2	1 346,64	97,23	1 443,87
V	AM 3	1 450,23	104,71	1 554,94
	AM 4	1 553,82	112,19	1 666,01
VI	AM 5	1 657,41	119,66	1 777,07

**Annexe IV - Grille des salaires minima
mensuels pour le personnel cadre : C**

Niveau	Échelon	Salaire Minima base 151,67 h (en euros)	Indemnité différentielle (en euros)	Salaire Minima base 169 heures (en euros)
VI	C 1	1 864,58	134,84	1 999,42
VII	C 2	2 434,32	176,04	2 610,36
	C 3	2 848,67	206,00	3 054,67
VIII	C 4	3 263,02	235,97	3 498,99

Avenant n° 7 du 3 septembre 2010

[Étendu par arr. 13 janv. 2011, JO 21 janv., applicable à compter du 1^{er} oct. 2010]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2 Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} janvier 2011 à 5,54 €.

Article 3 Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4 Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} Octobre 2010.

Article 5 Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Annexes

Grilles de salaires minima mensuelles pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} octobre 2010

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1 343,80
Niveau 2	02	1 361,00
	03	1 364,00
Niveau 3	04	1 371,00
	05	1 390,00
Niveau 4	06	1 431,00
	07	1 483,00
Niveau 5	08	1 594,00
	09	1 688,00

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1 343,80
Niveau 2	ACT 2	1 361,00
	ACT 3	1 364,00
Niveau 3	ACT 4	1 371,00
	ACT 5	1 390,00

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 4	ACT 6	1 472,00
	ACT 7	1 514,00
Niveau 5	ACT 8	1 614,00
	ACT 9	1 709,00

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1 618,97
Niveau AM 2	1 673,83
Niveau AM 3	1 761,80
Niveau AM 4	1 874,20
Niveau AM 5	1 978,20

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2 133,26
Niveau C 2	2 750,05
Niveau C 3	3 231,20
Niveau C 4	3 709,60

Avenant n° 8 du 8 février 2011

[Étendu par arr. 21 juin 2011, JO 28 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2011]

Article 1
Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2
Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 5,54 € à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 3
Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

— Ouvrier : Annexe 1

— ACT : Annexe 2
— AM : Annexe 3
— Cadre : Annexe 4

Article 4
Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} Mars 2011.

Article 5
Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6
Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Annexes

Grilles de salaires minima mensuelles pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} mars 2011

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1365 €
Niveau 2	02	1371 €
	03	1374 €
Niveau 3	04	1381 €
	05	1400 €
Niveau 4	06	1441 €
	07	1493 €
Niveau 5	08	1604 €
	09	1698 €

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1365 €
Niveau 2	ACT 2	1371 €
	ACT 3	1374 €
Niveau 3	ACT 4	1381 €
	ACT 5	1400 €
Niveau 4	ACT 6	1482 €
	ACT 7	1524 €
Niveau 5	ACT 8	1624 €
	ACT 9	1719 €

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1631 €
Niveau AM 2	1686 €
Niveau AM 3	1774 €
Niveau AM 4	1886 €
Niveau AM 5	1990 €

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2145 €
Niveau C 2	2762 €

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 3	3243 €
Niveau C 4	3722 €

Recommandation patronale du 19 janvier 2012

[Non étendue]

Fédération des industries du bois d'Aquitaine.

Salaires minima mensuels pour 151h67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} janvier 2012.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151h67 (en euros)
Niveau 1	01	1398,37
Niveau 2	02	1401
	03	1404
Niveau 3	04	1411
	05	1430
Niveau 4	06	1471
	07	1523
Niveau 5	08	1634
	09	1728

Annexe 2 - Act

Classifications		Salaires minima 151h67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1398,37
Niveau 2	ACT 2	1401
	ACT 3	1404
Niveau 3	ACT 4	1411
	ACT 5	1430
Niveau 4	ACT 6	1512
	ACT 7	1554
Niveau 5	ACT 8	1654
	ACT 9	1749

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151h67 (en euros)
Niveau AM 1	1631
Niveau AM 2	1686
Niveau AM 3	1774
Niveau AM 4	1886
Niveau AM 5	1990

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minima 151h67 (en euros)
Niveau C 1	2145
Niveau C 2	2762
Niveau C 3	3243
Niveau C 4	3722

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,68 € à compter du 1^{er} janvier 2012.

Avenant n° 9 du 1^{er} mars 2013

[Étendu par arr. 9 juill. 2013, JO 19 juill., applicable au 1^{er} avr. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Industries du Bois d'Aquitaine ;
Union des Industries du Bois d'Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

Vu l'accord du 16 juin 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (et notamment l'article 18.3 du chapitre II «modulation des horaires de travail»);

Vu l'accord du 10 avril 2002 relatif aux classifications dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ;

Vu l'accord du 4 décembre 2002 relatif la politique salariale dans l'industrie du bois de pin maritime en Forêt de Gascogne ;

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2 Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,80 € à compter du 1^{er} avril 2013

Article 3 Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à

l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4 Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} avril 2013

Article 5 Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord

Annexes - Grilles de salaires minima mensuels

Pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} avril 2013

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1430,22 €

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 2	02	1431 €
	03	1434 €
Niveau 3	04	1441 €
	05	1460 €
Niveau 4	06	1501 €
	07	1553 €
Niveau 5	08	1664 €
	09	1758 €

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1430,22 €
Niveau 2	ACT 2	1431 €
	ACT 3	1434 €
Niveau 3	ACT 4	1441 €
	ACT 5	1460 €
Niveau 4	ACT 6	1542 €
	ACT 7	1584 €
Niveau 5	ACT 8	1684 €
	ACT 9	1779 €

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1668 €
Niveau AM 2	1725 €
Niveau AM 3	1815 €
Niveau AM 4	1930 €
Niveau AM 5	2036 €

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2195 €
Niveau C 2	2826 €
Niveau C 3	3318 €
Niveau C 4	3807 €

Avenant n° 10 du 14 mars 2014

cable à compter du 1^{er} avril 2014]

[Étendu par arr. 11 août 2014, JO 26 août, appli-

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Industries du Bois d'Aquitaine ;
Union des Industries Régionales de Pin Maritime.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

Vu l'accord du 16 juin 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (et notamment l'article 18.3 du chapitre II «modulation des horaires de travail»);

Vu l'accord du 10 avril 2002 relatif aux classifications dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ;

Vu l'accord du 4 décembre 2002 relatif la politique salariale dans l'industrie du bois de pin maritime en Forêt de Gascogne ;

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2 Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,86 € à compter du 1^{er} avril 2014

Article 3 Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1445,38 €
Niveau 2	02	1450 €
	03	1455 €
Niveau 3	04	1463 €
	05	1476 €
Niveau 4	06	1518 €
	07	1570 €
Niveau 5	08	1682 €
	09	1777 €

Annexe 2 - ACT

effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4 Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Article 5 Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord

Annexes - Grilles de salaires minima mensuels pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} avril 2014

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1445,38 €
Niveau 2	ACT 2	1450 €
	ACT 3	1455 €
Niveau 3	ACT 4	1463 €
	ACT 5	1476 €
Niveau 4	ACT 6	1559 €
	ACT 7	1601 €
Niveau 5	ACT 8	1703 €
	ACT 9	1799 €

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1686 €
Niveau AM 2	1744 €
Niveau AM 3	1835 €
Niveau AM 4	1951 €
Niveau AM 5	2058 €

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2219 €
Niveau C 2	2857 €
Niveau C 3	3354 €
Niveau C 4	3849 €

Avenant n° 11 du 10 février 2016

[Étendu par arr. du 4 juill. 2016, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} avril 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Industries du Bois d'Aquitaine ;

Union des Industries Régionales de Pin Maritime.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de

l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2
Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5, 98 € à compter du 1^{er} avril 2016

Article 3
Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151, 67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4 **Entrée en vigueur**

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} avril 2016.

Article 5 **Égalité homme-femmes**

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Article 6 **Dépôt et extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du

Ministère du travail en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord

Annexes - Grilles de salaires minima mensuels pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} avril 2016

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1 466, 62 €
Niveau 2	02	1 476 €
	03	1 480 €
Niveau 3	04	1 488 €
	05	1 500 €
Niveau 4	06	1 543 €
	07	1 595 €
Niveau 5	08	1 706 €
	09	1 802 €

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1 466, 62 €
Niveau 2	ACT 2	1 476 €
	ACT 3	1 480 €
Niveau 3	ACT 4	1 488 €
	ACT 5	1 500 €
Niveau 4	ACT 6	1 581 €
	ACT 7	1 623 €
Niveau 5	ACT 8	1 727 €
	ACT 9	1 824 €

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1 706 €
Niveau AM 2	1 765 €
Niveau AM 3	1 857 €

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 4	1 974 €
Niveau AM 5	2 083 €

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2 246 €
Niveau C 2	2 891 €
Niveau C 3	3 394 €
Niveau C 4	3 895 €

Avenant n° 12 du 15 février 2017

[Étendu par arr. 18 oct. 2017, 26 oct., applicable à compter du 1^{er} mai 2017]

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Industries du Bois d'Aquitaine ;
Union des Industries Régionales de Pin Maritime.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2
Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,04 € à compter du 1^{er} mai 2017.

Article 3
Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

— Ouvrier : Annexe 1

— ACT : Annexe 2

— AM : Annexe 3

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1480,27 €

— Cadre : Annexe 4

Article 4
Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} mai 2017.

Article 5
Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6
Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord

Annexes

Grilles de salaires minima mensuels pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} avril 2016

Annexe 1 Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 2	02	1490 €
	03	1494 €
Niveau 3	04	1502 €
	05	1514 €
Niveau 4	06	1557 €
	07	1610 €
Niveau 5	08	1722 €
	09	1819 €

Annexe 2 ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1480,27 €
Niveau 2	ACT 2	1490 €
	ACT 3	1494 €
Niveau 3	ACT 4	1502 €
	ACT 5	1514 €
Niveau 4	ACT 6	1596 €
	ACT 7	1638 €
Niveau 5	ACT 8	1743 €
	ACT 9	1841 €

Annexe 3 Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1722 €
Niveau AM 2	1781 €
Niveau AM 3	1874 €
Niveau AM 4	1992 €
Niveau AM 5	2102 €

Annexe 4 Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2267 €
Niveau C 2	2918 €
Niveau C 3	3426 €
Niveau C 4	3931 €

Avenant n° 13 du 6 juin 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 22 févr., appli-

cable à compter du 1^{er} juill. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Industries du Bois d'Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1
Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

**Article 2
Prime d'ancienneté**

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,12 € à compter du 1^{er} juillet 2018

**Article 3
Salaires minima conventionnels**

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

**Article 4
Entrée en vigueur**

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} juillet 2018.

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1498,47 €
Niveau 2	02	1511 €
	03	1515 €
Niveau 3	04	1523 €
	05	1535 €
Niveau 4	06	1579 €
	07	1633 €
Niveau 5	08	1746 €
	09	1844 €

Annexe 2 ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1498,47 €
Niveau 2	ACT 2	1511 €
	ACT 3	1515 €

Il vaut pour toutes entreprises y compris les entreprises de moins de cinquante salariés qui n'appellent pas de clause particulière.

**Article 5
Égalité hommes-femmes**

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

**Article 6
Dépôt et extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord

Annexes : Grilles de salaires minima mensuels pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} juillet 2018Annexe 1 Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 3	ACT 4	1523 €
	ACT 5	1535 €
Niveau 4	ACT 6	1618 €
	ACT 7	1661 €
Niveau 5	ACT 8	1767 €
	ACT 9	1867 €

Annexe 3 Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1751 €
Niveau AM 2	1812 €
Niveau AM 3	1906 €
Niveau AM 4	2026 €
Niveau AM 5	2131 €

Annexe 4 Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2306 €
Niveau C 2	2968 €
Niveau C 3	3484 €
Niveau C 4	3998 €

Accord du 18 février 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du bois ;

Fédération des industries du bois d'Aquitaine ;

Fédération des bois tranchés ;

Syndicat national du charbon de bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois ;

Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Fédération française des syndicats du liège.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

Fédération Bâti-Mat TP CFTC ;

FNCB CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,21 € à compter du 1^{er} juin 2019.

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1

- ACT : Annexe 2

- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4 Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} juin 2019.

Il vaut pour toutes entreprises y compris les entreprises de moins de cinquante salariés qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 5 Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail en confiant les démarches à la Fédération d'employeurs signataire.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord

Annexes : Grilles de salaires minima mensuels pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} juin 2019

Annexe 1 : Ouvriers

Classifications		Salaires Minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1521,21 €
Niveau 2	02	1538 €
	03	1542 €
Niveau 3	04	1550 €
	05	1563 €
Niveau 4	06	1608 €
	07	1662 €
Niveau 5	08	1777 €
	09	1877 €

Annexe 2 : ACT

Classifications		Salaires Minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1521,21 €
Niveau 2	ACT 2	1538 €
	ACT 3	1542 €
Niveau 3	ACT 4	1550 €
	ACT 5	1563 €
Niveau 4	ACT 6	1647 €
	ACT 7	1690 €
Niveau 5	ACT 8	1796 €
	ACT 9	1901 €

Annexe 3 : Agents de maîtrise

<i>Classifications</i>	<i>Salaires Minima 151 h 67 (en euros)</i>
Niveau AM 1	1786 €
Niveau AM 2	1848 €
Niveau AM 3	1944 €
Niveau AM 4	2067 €
Niveau AM 5	2174 €

Annexe 4 : Cadres

<i>Classifications</i>	<i>Salaires Minima 151 h 67 (en euros)</i>
Niveau C 1	2338 €
Niveau C 2	3010 €
Niveau C 3	3533 €
Niveau C 4	4054 €

Accord du 29 avril 2021

[Étendu par arr. 27 déc. 2021, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

GPFFB ;

FFSL ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

FNMIAMB ;

SNIELB ;

Fibragglos ;

SNAPB ;

FBT ;

FIBA ;

SNCB ;

LCB ;

Seila ;

Pf ;

FTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2 Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,36 € à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 3 Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

— Ouvrier : Annexe 1

— ACT : Annexe 2

— AM : Annexe 3

— Cadre : Annexe 4

Article 4 Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} juillet 2021

Il vaut pour toutes entreprises y compris les entreprises de moins de cinquante salariés qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 5 Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du

principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail en confiant les démarches à la Fédération d'employeurs signataire.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord

Annexes

Grilles de salaires minima mensuels pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} juillet 2021

Annexe 1 - Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1555 €
Niveau 2	02	1580 €
	03	1585 €
Niveau 3	04	1592 €
	05	1611 €
Niveau 4	06	1660 €
	07	1730 €
Niveau 5	08	1848 €
	09	1953 €

Annexe 2 - ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1555 €
Niveau 2	ACT 2	1580 €
	ACT 3	1587 €
Niveau 3	ACT 4	1602 €
	ACT 5	1650 €
Niveau 4	ACT 6	1756 €
	ACT 7	1811 €
Niveau 5	ACT 8	1933 €
	ACT 9	2047 €

Annexe 3 - Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1873 €
Niveau AM 2	1960 €
Niveau AM 3	2083 €
Niveau AM 4	2225 €
Niveau AM 5	2340 €

Annexe 4 - Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2529 €
Niveau C 2	3255 €
Niveau C 3	3822 €
Niveau C 4	4385 €

Accord du 8 novembre 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNB ;

FIBNA ;

FBT ;

SNCB ;

LCB ;

FNMIAMB ;

SEILA ;

PF ;

SNIELB ;

UNFFB ;

GPFFB ;

FABOMU ;

FNIB ;

FIBRAGGLOS ;

SNAPB ;

FTF ;

FFSL ;

FFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

FNCB-CFDT ;

FIBOPA - CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2 Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,75 € à compter du 1^{er} décembre 2022.

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- Ouvrier : Annexe 1
- ACT : Annexe 2
- AM : Annexe 3
- Cadre : Annexe 4

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1^{er} décembre 2022

Il vaut pour toutes entreprises y compris les entreprises de moins de cinquante salariés qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 5

Égalité Hommes-Femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail en confiant les démarches à la Fédération d'employeurs signataire.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Annexes

Grilles de salaires minima mensuels pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er}

Annexe 1 Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1679 €
Niveau 2	02	1696 €
	03	1710 €
Niveau 3	04	1719 €
	05	1740 €
Niveau 4	06	1765 €
	07	1874 €
Niveau 5	08	2063 €
	09	2075 €

Annexe 2 ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT1	1679 €
Niveau 2	ACT2	1710 €
	ACT3	1719 €
Niveau 3	ACT4	1745 €
	ACT5	1769 €
Niveau 4	ACT6	1874 €
	ACT7	1992 €
Niveau 5	ACT8	2126 €
	ACT9	2252 €

Annexe 3 Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1948 €
Niveau AM 2	2097 €
Niveau AM 3	2250 €
Niveau AM 4	2448 €
Niveau AM 5	2574 €

Annexe 4 Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2782 €
Niveau C 2	3483 €
Niveau C 3	4013 €
Niveau C 4	4604 €

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle

Formation continue des salariés employés dans les entreprises de moins de dix salariés

Accord du 21 décembre 1994

[Modifié par avenant n° 1 du 29 mars 1995,
étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21
octobre 1995]

Préambule

Constatant les besoins et l'importance de la formation professionnelle continue pour l'adaptation des petites entreprises aux mutations technologiques, les partenaires sociaux ont décidé la conclusion d'un accord permettant à ces entreprises de faire bénéficier leurs salariés d'actions de formation tendant au développement de connaissances et à l'acquisition de nouvelles compétences, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs et des dispositions législatives et réglementaires.

Par cet accord, les parties signataires traduisent la nécessité de définir des règles adaptées et compatibles en matière de formation continue avec la taille et l'activité des entreprises concernées.

En effet, la formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises. A ce titre, un lien doit être fait entre la formation professionnelle, l'organisation du travail et la gestion des emplois et des qualifications.

Les signataires s'engagent par ailleurs à effectuer en commun auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires, en vue d'obtenir des financements complémentaires à ceux prévus au présent accord.

Chapitre 0

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés et relevant des activités listées à l'article 1 - Champ d'application -, de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Chapitre I Formation continue

Article 1

Dans le cadre de la politique de perfectionnement et de qualification des salariés qu'ils emploient, les chefs d'entreprise peuvent programmer des stages de forma-

tion à destination de leur personnel, dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés.

Article 2

Tout salarié sera susceptible d'être appelé par l'employeur à suivre un stage dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. L'employeur s'efforcera de tenir compte des préoccupations du salarié concerné.

Article 3

Pendant la durée du stage suivi par le salarié dans le cadre de la formation continue de l'entreprise, le contrat de travail se poursuivra dans tous ses effets.

Les dispositions relatives à la prise en charge des dépenses relatives à la formation sont déterminées par l'OPCIBA créé par l'accord du 21 décembre 1994 dans le respect de la réglementation applicable.

La rémunération du salarié sera intégralement maintenue par l'employeur.

Chapitre II Dispositions financières

Article 4

Le financement de la formation continue des salariés des entreprises de moins de dix salariés est assuré par une participation obligatoire des employeurs occupant moins de dix salariés, au moins égale à 0,15 p. 100 de la masse salariale brute de l'année précédente.

Cette participation devra être versée avant le 28 février de chaque année.

Les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, pour la première fois, l'effectif de dix salariés restent soumises pour l'année en cause et les deux suivantes à l'obligation de verser au titre de la formation professionnelle continue la cotisation égale à 0,15 p. 100 des salaires.

Article 5

(Modifié par avenant n° 1 du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21 octobre 1995)

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCIBA et gérée par la section paritaire créée à cet effet.

Chapitre III Rôle de la section paritaire de l'OPCIBA pour la formation continue des entreprises de moins de dix salariés

Article 6

(Modifié par avenant n° 1 du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21 octobre 1995)

Les parties signataires, compte tenu des fonds susceptibles d'être récoltés au titre de la formation continue

des entreprises de moins de dix salariés et afin de garantir la répartition de ces fonds ainsi que la qualité de la formation dispensée, conviennent de confier à la section professionnelle paritaire de l'OPCIBA la gestion des fonds collectés.

Article 7

(Modifié par avenant n° 1 du 29 mars 1995, étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21 octobre 1995)

La section paritaire de l'OPCIBA a pour rôle les actions définies par l'accord du 21 décembre 1994, ses statuts et son règlement intérieur, et les actions définies à l'article 70-6 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à savoir notamment

— définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés ;

— prendre en charge, dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement des actions prévues à l'article 70-5 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par ses avenants ultérieurs, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges légales et contractuelles correspondant à ces actions ;

— informer les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière.

A ce titre, l'organe directeur de la section arrêtera des modalités de prises en charge en tenant compte de l'effort de contribution des entreprises concernées tel qu'il résulte de l'article 4 du présent accord.

Article 8

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCIBA obtiendra l'habilitation prévue par le code du travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des fonds de la formation continue des entreprises de moins de dix salariés. Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 1996.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 9

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent accord.

Article 10

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire, ou conventionnelle ayant une incidence

sur le présent accord, concernant les entreprises de moins de dix salariés, postérieures à sa date de signature et relatives à la collecte et à l'affectation des fonds de formation professionnelle.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Formation des conducteurs Accord du 27 avril 2000

[Étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 7 mars 2001, applicable à compter du 1^{er} septembre 2000]

Préambule

Considérant que la loi « Gayssot » n° 98-69 du 6 février 1998, tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, offre la possibilité aux accords de branche de répondre aux objectifs de formation professionnelle fixés par la loi ;

Exprimant leur volonté commune d'améliorer la sécurité des conducteurs de véhicules dans la branche par une formation professionnelle approfondie ;

il a été convenu et décidé ce qui suit :

Chapitre I Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1er du « Champ d'application » de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Chapitre II Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers

Article 1er Principe

Tout conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC, d'une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord doit avoir satisfait, dans les conditions fixées à l'article 3 du présent accord, à une période de formation initiale minimale obligatoire devant lui permettre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos.

Une attestation est délivrée à l'issue de la formation par le centre de formation sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

Article 2

Salariés non cadres Salariés concernés

a)

Sont soumis aux obligations de formation du présent titre à compter du 1^{er} septembre 2000 :

Tout conducteur routier nouvellement embauché par une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord doit être titulaire d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire pour la conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC.

b)

Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale minimale :

b. 1

Les salariés titulaires de l'un des diplômes ou titres reconnus pour l'application du 1 de l'article 5 du règlement (CEE) n° 3820/85 du conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route : ces titres et diplômes sont les suivants (fixés par arrêté interministériel)

— certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session d'examen de 1991 ;

— certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conduite routière ;

— certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier ;

— brevet d'études professionnelles (BEP) conduite et service dans les transports routiers ;

— tout autre diplôme de niveau équivalent.

Les titulaires de ces titres et diplômes se voient délivrer sur leur simple demande, une attestation de formation initiale minimale obligatoire auprès d'un centre de formation agréé.

b. 2

Les salariés titulaires de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles.

b. 3

Les salariés embauchés dans le cadre de contrats d'insertion en alternance conclu avec une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord dès lors qu'ils ont suivi avec succès la formation initiale minimale visée par le présent titre. Une attestation leur est délivrée par le centre de formation sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention du diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats.

b. 4

Les salariés exerçant le métier de conducteur routier en poste au 1^{er} septembre 2000. Le chef d'entreprise déli-

vrera à ces salariés une attestation de présence valant attestation de formation initiale minimale obligatoire.

Article 3

La formation initiale minimale obligatoire

1.

Nature de la formation :

Cette action de formation relève des types d'action définis par l'article L. 900-2 du Code du travail.

2.

Durée :

Cette formation se déroulera sur une période de 3 semaines consécutives ou non.

3.

Contenu de la formation :

Le programme de cette formation répond aux objectifs suivants :

— connaissance des caractéristiques techniques des véhicules ;

— éléments de sécurité ;

— réglementation transport ;

— conduite et manœuvre rationnelles ;

— connaissance et respect des règles d'arrimage ;

— comportement et hygiène de vie ;

— règles et comportement adaptés aux spécificités des produits transportés dans l'entreprise ;

— entretien du véhicule ;

— conduite économique.

Afin de développer la prévention, compte tenu des activités de l'entreprise, dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier, une semaine en entreprise est consacrée :

— à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise ;

— à la reconnaissance des lignes et des tournées ;

— à l'information sur la démarche « qualité » développée dans l'entreprise ;

— à la prévention et à la réglementation des litiges ;

— aux perfectionnements sur les précautions à prendre en matière de freinage, de hauteurs, de calage, d'arrimage et de ballant ;

— au comportement général contribuant au développement de la qualité du service.

4.

Réalisation de la formation :

a)

Cette formation peut être suivie

— soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;

— soit dans le cadre de contrats d'insertion en alternance ;

— soit dans le cadre du contrat de travail ; si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de cette formation.

b)

Cette formation peut être assurée

— soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément ;

— soit dans des organismes de formation ou des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux de la branche sur la base du même cahier des charges ;

— soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ou interentreprises ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise ou interentreprises visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

Quelles qu'en soient les modalités, la formation initiale minimale obligatoire est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

Tout organisme respectant le contenu du référentiel annexé au présent accord sera réputé avoir obtenu l'agrément des partenaires sociaux.

Article 4

Financement de la formation

Le financement des frais liés à cette formation est assuré notamment par

— les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;

— les fonds mutualisés de formation par alternance ;

— les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales ;

— les subventions européennes.

Chapitre III

La formation continue obligatoire de sécurité

**Article 1er
Principe**

Le chef d'une entreprise, entrant dans le champ d'application de cet accord, a l'obligation de prendre les dispositions permettant au salarié, affecté à la conduite d'un véhicule dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 3,5 tonnes de PTAC, de bénéficier au cours de toute période consécutive de 5 ans de sa vie pro-

fessionnelle d'un stage de formation continue obligatoire de sécurité d'une durée de 2 jours minimum.

Article 2

Salariés concernés

a)

Tous les salariés affectés à la conduite du type de véhicule visé à l'article 1^{er} sont concernés quel que soit le nombre d'heures effectuées et la nature du contrat.

b)

Sont réputés avoir satisfait à cette obligation de sécurité, les titulaires de l'un des diplômes, titres ou attestations visés ci-après, datant de moins de 5 ans.

b.1

Les salariés titulaires de l'un des diplômes ou titre reconnus pour l'application du 1 de l'article 5 du règlement (CEE) n° 3820/85 du conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route : ces titres et diplômes sont les suivants (fixés par arrêté interministériel)

— certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conducteur routier délivré jusqu'à la dernière session d'examen de 1991 ;

— certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de conduite routière ;

— certificat de formation professionnelle (CFP) de conducteur routier ;

— brevet d'études professionnelles (BEP) conduite et service dans les transports routiers ;

— tout autre diplôme équivalent.

b.2

Les salariés titulaires de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles.

b.3

Les salariés embauchés dans le cadre de contrats d'insertion en alternance conclu avec une entreprise entrant dans le champ d'application de cet accord dès lors qu'ils ont suivi avec succès la formation initiale minimale visée par le présent titre. Une attestation leur est délivrée par le centre de formation sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention du diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats.

c)

Les autres salariés visés au *a* et non indiqués au *b* devront avoir satisfait à l'obligation de formation continue de sécurité au 1^{er} septembre 2005.

d)

Les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée pour exercer la fonction de conducteur routier devront,

dès leur embauche, satisfaire à l'obligation de formation continue de sécurité, à l'exclusion des salariés titulaires d'une attestation de formation continue obligatoire de sécurité datant de moins de 5 ans ou d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire datant de moins de 5 ans.

Article 3 **La formation continue de sécurité**

1.

Nature de la formation :

Cette action de formation relève des types d'action définis par l'article L. 900-2 du Code du travail.

2.

Durée :

Une formation de 2 jours minimum devra se dérouler dans les conditions mises en œuvre par l'entreprise.

3.

Contenu de la formation :

Le programme de cette formation répond aux objectifs de perfectionnement aux techniques de conduite, d'actualisation ou de présentation de l'ensemble de la réglementation du transport, de la circulation, de sensibilisation à tous les thèmes relevant de la sécurité routière.

4.

Réalisation de la formation :

a)

Cette formation peut être suivie

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise ;
- soit dans le cadre du contrat de travail : si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de cette formation.

b)

Cette formation peut être assurée

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément ;
- soit dans des organismes de formation ou des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux de la branche sur la base du même cahier des charges ;
- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ou interentreprises ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise ou interentreprises visés ci-dessus doivent avoir une expé-

rience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

Quelles qu'en soient les modalités, la formation continue de sécurité est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

Article 4 **Financement de la formation**

Le financement des frais liés à cette formation est assuré notamment par

- les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;
- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales ;
- les subventions européennes ;
- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail.

Chapitre IV **Dispositions particulières**

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations visées par le présent accord à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

Chapitre V **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1^{er} septembre 2000.

Chapitre VI **Clause de sauvegarde**

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec les obligations d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle dont la teneur percuterait directement son contenu.

Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'examiner les suites à donner aux conditions d'application du présent accord.

Chapitre VII **Dépôt - Adhésion - Extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les

Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Capital de temps de formation Accord du 4 novembre 1998

(Modifié par avenant n° 1 du 10 avril 2002, étendus par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002, applicables le 1^{er} jour du mois suivant leur extension soit le 1^{er} novembre 2002)

Préambule

Les parties conviennent de reconnaître le rôle et l'importance de la formation professionnelle dans le cadre des industries du bois et de l'importation des bois, visées dans le champ d'application du présent accord.

Elles conviennent de ce fait de la mise en œuvre du capital de temps de formation au bénéfice des salariés relevant du présent accord.

Les conditions dans lesquelles le capital de temps de formation sera mis en œuvre dans les entreprises relevant du présent accord découlent :

- de l'application de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par son ou ses avenants ultérieurs, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels ;
- de l'application de l'article L. 932-2 du Code du travail relatif au capital de temps de formation ;
- des dispositions de l'accord du 21 décembre 1994 modifié par son avenant du 29 mars 1995, constitutif de l'OPCIBA.

Le capital de temps de formation permet aux salariés de suivre des actions de formation qui peuvent s'inscrire dans le plan de formation des entreprises des secteurs d'activité concernés.

Chapitre préliminaire Champ d'application

(Modifié par avenant n° 1 du 10 avril 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1er «Champ d'application» de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Chapitre Ier Conditions de mise en œuvre

Article 1er

Objet du capital de temps de formation

En application de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par son avenant du 5 juillet 1994, le capital de temps de formation a pour objet de permettre :

- aux entreprises d'associer leurs salariés, dans le cadre d'un déroulement de carrière, à l'adaptation de leurs qualifications et compétences aux évolutions technologiques et organisationnelles nécessaires au développement de l'entreprise ;
- aux salariés de participer à des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification et de permettre, le cas échéant, leur promotion.

Article 2

Publics prioritaires au titre des actions relevant du capital de temps de formation et nature des actions de formation éligibles

Les salariés prioritaires au titre des actions relevant du capital de temps de formation sont :

- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle et positionnés dans les échelons les moins élevés de la grille de classification ;
- les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), d'un brevet d'études professionnelles (BEP) ou d'un baccalauréat professionnel qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur ;
- les salariés de tous niveaux dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies, de changement de modes d'organisations ou qui sont concernés par une mesure de mutation ou de restructuration et, en particulier, les salariés âgés de plus de quarante-cinq ans ;
- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat professionnel ;
- les salariés qui n'ont pas pu bénéficier au cours des cinq dernières années d'une action de formation au titre du plan de formation.

Les actions de formation éligibles au capital de temps de formation sont celles qui, inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, ont notamment pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- d'élargir une qualification ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies et aux mutations d'activité ;

- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise.

Article 3 **Ancienneté requise**

L'utilisation par le salarié de son capital de temps de formation est subordonnée à une ancienneté en qualité de salarié de deux années consécutives ou non, dont une année dans l'entreprise, au titre d'un contrat à durée indéterminée, déterminée ou à temps partiel. Sont également concernés les salariés bénéficiant de l'ancienneté ci-dessus qui sont embauchés à l'issue d'un contrat de travail intérimaire par les entreprises utilisatrices et dont les contrats de travail cumulés ont une durée équivalente à un an.

Article 4 **Durée des formations**

(Résultant de l'avenant n° 1 du 10 avril 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

La durée minimale de formation ouverte au titre du capital temps, de travail est équivalente à la durée légale hebdomadaire, sauf dans les cas définis par l'organe délibérant compétent de l'OPCIBA.

Article 5 **Délai de franchise**

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à un an, calculée à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 6 **Réalisation de la formation**

Conformément aux dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées en partie pendant les périodes non travaillées par les salariés.

En application des dispositions de l'article L. 932-1 du Code du travail, devra être définie la nature des engagements souscrits par l'employeur avant l'entrée en formation du salarié. Ces engagements devront faire l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et le salarié portant sur les éléments visés par l'article L. 932-1 cité ci-dessus.

Article 7 **Absences simultanées**

(Modifié par avenant n° 1 du 10 avril 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement au titre du capital de temps de for-

mation, ne dépasse pas 2% du nombre total de salariés dudit établissement.

Par ailleurs :

- dans les établissements de deux cents salariés et plus, une demande de formation, au titre du capital de temps de formation, peut être différée si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2% du nombre total de salariés dudit établissement ;

- dans les établissements de dix salariés à moins de deux cents salariés, une demande de formation, au titre du capital de temps de formation, peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées, au titre du capital de temps de formation, dépasse 2% du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

- dans les entreprises ou établissements de moins de 10 salariés, lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation à quel que titre que ce soit, l'accord de l'entreprise peut être différé pour le capital temps de formation afin de limiter le nombre de salariés absents à une personne.

Chapitre II **Dispositions financières**

Article 8 **Financement**

(Modifié par avenant n° 1 du 10 avril 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

À compter du 1^{er} janvier 2002, les entreprises de plus de 10 salariés sont tenues d'effectuer à l'OPCIBA, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue, un versement égal à 0,10 % des salaires payés pendant l'année de référence en vue du financement du capital de temps de formation.

Cette contribution est prise sur l'obligation des entreprises au titre du congé individuel de formation.

Cette contribution est versée sans préjudice d'autres financements issus d'accords conventionnels ou de participations des pouvoirs publics.

Chapitre III **Procédure**

Article 9 **Demande du salarié**

Lorsque l'entreprise décide d'inscrire à son plan de formation, des actions éligibles au titre du capital de temps de formation en précisant pour ces actions les publics auxquels elles sont destinées, les salariés qui remplissent les conditions d'ancienneté et de délai de franchise peuvent demander à leur employeur, par écrit, à participer au titre du plan de formation de l'entreprise

à des actions de formation éligibles au capital de temps de formation.

Les demandes sont satisfaites en tenant compte de façon prioritaire des publics définis au chapitre I^{er}, article 2 du présent accord.

Article 10

Dispositions relatives aux modalités de prise en charge

L'entreprise, qui a donné son accord à la demande du salarié, doit déposer, sous réserve des dispositions de l'article 7 du présent accord, auprès de l'OPCIBA une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

L'OPCIBA en fonction des conditions d'examen des demandes de prise en charge fixées par l'accord de branche :

- détermine les modalités administratives ;
- instruit le dossier ;

L'OPCIBA ne peut refuser le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation que dans les cas limitatifs énumérés ci-dessous :

- non-respect des conditions prévues dans le présent accord ;
- insuffisance de financement de l'OPCIBA ;
- non-conformité aux critères de prises en charge.

Considérant la spécificité du capital de temps de formation, par rapport au plan de formation des entreprises, les signataires décident que l'OPCIBA consacrera l'intégralité des fonds gérés au titre du capital de temps de formation au financement d'actions en relevant, déduction faite des frais d'information et de gestion.

L'entreprise fait connaître par écrit au salarié la décision prise par l'organe compétent de l'OPCIBA relative à l'acceptation ou au refus de prise en charge du dossier de demande de financement.

Article 11

Informations du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, est informé sur les actions de formation pouvant donner lieu à l'utilisation du capital de temps de formation comprises dans le plan de formation et inscrites à l'initiative de l'entreprise dans le cadre des dispositions prévues au présent accord.

Le bilan des actions comprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à utilisation par des salariés du capital de temps de formation est communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.

Chapitre IV

Statut des salariés bénéficiaires du capital de temps de formation

Article 12

Dispositions relatives au statut du salarié lors de sa formation

L'utilisation du capital de temps de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant, pour l'intéressé, de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Chapitre V

Dispositions diverses

Article 13

Entrée en vigueur

(Résultant de l'avenant n° 1 du 10 avril 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002)

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension. Il doit s'appliquer sous cette réserve aux contributions dues au plus tard le 28 février faisant suite à l'extension de l'accord, ainsi qu'aux demandes de financement des actions de formation relatives au capital de temps de formation sollicitées à compter du 28 février faisant suite à l'extension de l'accord.

Article 14

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

Article 15

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle, ayant une incidence sur le présent accord, concernant les contributions qu'il vise, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviendront de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 16

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 17

Suivi de l'accord

Dans les 24 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, un examen de l'application des dispositions sera effectué par les partenaires sociaux de la branche à partir des éléments fournis par l'OPCIBA.

La CPNE pourra être saisie des résultats de cet examen pour analyser les besoins et les évolutions nécessaires du capital de temps de formation.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 18 novembre 2015

[Étendu par arr. 24 mai 2016, JO 14 juin, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries régionales de pin maritime (UIRPM) ;

Fédération des industries du bois d'Aquitaine (FIBA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT).

Préambule

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales signataires du présent accord relatif à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Elles rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime, segment majeur de la filière bois en forêt de Gascogne, est confronté à de profondes mutations industrielles et économiques et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel du fait notamment de la mondialisation. Ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, le processus de production et sur l'évolution des emplois ; l'évolution de cette activité ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines qui rend nécessaire l'accompagnement de l'élévation globale du niveau de compétence individuelle et collective.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour :

- Favoriser le développement durable de l'emploi
- Permettre révolution professionnelle des salariés
- Favoriser le développement économique des entreprises de la profession
- Favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre

d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation

— Développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du plan de formation mis en œuvre par les entreprises et dans le cadre du compte personnel de formation.

— Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Les signataires réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Dans ce sens, elles expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche cohérente, adaptée aux priorités du secteur, pour préserver et développer l'emploi, favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et technologies ou aux mutations d'activités, développer de nouvelles compétences en lien avec les développements technologiques et les innovations nécessaires à la compétitivité de la filière et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Chapitre 1 Champ d'application

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le Pin Maritime en Forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot et Garonne et qui ne sont pas liés par une Convention Nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (N.A.F rév 2, 2008).

1610 A Sciage et rabotage du bois hors imprégnation
À l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article No. 1144-3 du Code Rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris,

1623 Z Fabrication de charpentes et de menuiserie.
Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures,

1624 Z Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois,

1629 Z Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte man-teaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

Chapitre 2

Insertion professionnelle

Article 2

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une ou des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

2-1

Principes applicables au contrat de professionnalisation

2-1-1

Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions légales en vigueur.

2-1-2

Durée du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- Des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- Des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieurs, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes,
- Les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE et/ou la CPREFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois.
- Les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par accord collectif de branche soit par décision de la CPNE et/ou de la CPREFP.
- Lorsque la nature de certification visée, notamment spécifique à la branche l'exige

Dans le cas de contrat à durée déterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

2-1-3

Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- Des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale
- Ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation et du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

2-1-4

Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation concluent à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- Le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire;
- Le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
 - Soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie
 - Soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle
 - Soit en cas de défaillance de l'organisme de formation

2-2

Conditions relatives à la formation

2-2-1

Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

— en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

2-2-2

Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir :

— Soit une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail

— Soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activités concernés

— Soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

— Une qualification professionnelle nécessaire aux industries du bois de pin maritime dans une autre convention collective.

— Une qualification professionnelle de branche ou interbranche

La CPNE et/ou la CPREFP compétente pour le ou les secteurs considérés définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA de branche.

Les partenaires sociaux seront systématiquement informés des propositions issues des travaux de la CPNE et/ou de la CPREFP nécessitant un examen en commission paritaire.

2-2-3

Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation disposant d'un numéro d'agrément ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne, l'entreprise qui a :

— des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;

— des moyens pédagogiques

— un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation

2-3

Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée déterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

— Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans

Salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du SMIC

Salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du SMIC

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle

Salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du SMIC

Salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du SMIC

— Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans

100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences de leur formation.

2-4

Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

2-4-1

Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

2-4-2

Demande de prise en charge auprès de l'OPCA de branche

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier, précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur au titre de la professionnalisation.

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA de branche se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme matérialisée auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif où le contrat est contraire à une disposition légale ou conven-

tionnelle, l'OPCA de branche notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. À défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

2-5

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche vise pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe 1 du présent accord.

2-6

Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Année exécution	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{er} année	35 % du smic	45 % du smic	55 % du smic
2 ^{ème} année	40 % du smic	55 % du smic	65 % du smic
3 ^{ème} année	55 % du smic	65 % du smic	80 % du smic

3.2

Fonctionnement des CFA

Afin d'accompagner le développement du CFA de la branche, dont les coordonnées figurent en annexe 8, les signataires conviennent que les organismes collecteurs pourront prendre en charge une partie de ses dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre du de la professionnalisation par l'OPCA de branche

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies à l'article 3.3 vers le CFA de la branche.

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire du CFA concerné présentera sa demande à la section paritaire compétente de l'OPCA de branche

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

Article 3 L'apprentissage

3.1 Les enjeux

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession ;
- s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord ;
- nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés.

Les signataires confirment leur volonté :

- D'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;
- De développer l'apprentissage et les formations technologiques et professionnelles ;
- D'assurer le développement des CFA du secteur ;
- De renforcer les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l'emploi ;
- De poursuivre la dynamique d'insertion des jeunes pour préparer l'avenir et renforcer la compétitivité du secteur.

Les partenaires sociaux décident de revaloriser le salaire des apprentis sur les bases suivantes :

Le conseil de perfectionnement paritaire du CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, aux sections paritaires concernées de l'OPCA de branche.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement s'y rapportant et du budget.

3-3

Dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément à l'article 3-2 du présent accord :

- Dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 3-2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre du 0,50 % pour les entreprises de plus de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des Industries du bois en région aquitaine.
- Dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 3-2, une provision équivalente à 5 % mini-

mum des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre du 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des Industries du bois en région aquitaine.

L'excédent éventuel de chacune de ces provisions non affectées au CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

Chapitre 3

Développement des compétences

Article 4

Plan de formation

4.1

Objet

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, notamment des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles

- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité

- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes

- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur en développant :

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés qui ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;

- les actions de promotion qui ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;

- les actions de prévention qui 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 ;

- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience. Elles ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés

dans le répertoire national des certifications professionnelles

4.2

Types d'actions

4.2.1

Actions «d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi»

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, avec l'accord écrit du salarié.

4.2.2

Actions de «développement des compétences des salariés»

Ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS). Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le salarié accède en priorité à l'issue de la formation aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise, correspondant aux qualifications acquises. La priorité est acquise au salarié pendant une durée d'un an.

Article 5

La période de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, selon les modalités définies par le

code du travail et le présent article.

5-1

Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations et de la mobilité interne.
- Les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- Les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou les salariés ayant bénéficiés d'un congé d'adoption ou d'un congé parental ;
- Les personnes handicapés ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Appartiennent notamment à cette catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente d'invalidité au titre du régime général
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

5-2

Objet des périodes de professionnalisation

Les actions de formations pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation sont :

- Les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail à savoir :
 - 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.
- Les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail
- Les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code du travail

(Al. exclu de l'extension par arr. 24 mai 2016, JO 14 juin) Les périodes de professionnalisation peuvent aussi

permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation.

5-3

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- Une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- Une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- Une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Tout salarié relevant des publics définis par l'accord peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- Soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation
- Soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de quatre-vingt heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et

des expériences de chacun des bénéficiaires.

5-4 Procédure

a

Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies dans l'annexe 2, la durée, dates et heures de l'action au moins 2 mois avant la date du début de la formation.

Dans un délai de 15 jours maximum, l'employeur doit informer par écrit le salarié de sa réponse

Plusieurs cas :

— Soit l'employeur donne son accord pour que l'action se déroule pendant le temps de travail

— Soit l'employeur demande que l'action de formation intervienne hors du temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 3 semaines pour modifier par écrit sa demande, à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;

— Soit l'employeur diffère sa demande conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonnée à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés.

b

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 21 jours. Celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates, le lieu et les heures.

c

Demande de prise en charge / condition d'un éventuel refus / délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de

l'employeur conditionnée à une action hors temps de temps) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas suivants :

— Le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un période de professionnalisation

— L'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article

— Insuffisance des fonds disponibles

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

5-5

Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation à 70 heures répartie sur une durée maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

— Aux actions permettant de faire valider les acquis de leur expérience

— Aux formations financées dans le cadre de l'abondement par la période de professionnalisation du compte personnel de formation

— Aux formations sanctionnées par la certification inscrites à l'inventaire mentionné à au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation

5-6

Qualifications accessibles et publics prioritaires

La liste des qualifications accessibles ainsi que les publics prioritaires sont définis à l'annexe 2 du présent accord

5-7

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche vise pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe 2 du présent accord.

Article 6

Développement de la fonction tutorale

6-1

Objectifs

Un certain nombre d'entreprises recourt à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'apprentissage (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le salarié exerçant la profession de tuteur doit avoir une classification supérieure à celle de celui en contrat de professionnalisation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 2 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA de branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation.

Par contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation, l'employeur peut ainsi demander la prise en charge à l'OPCA de branche, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

6-2

Conditions de prise en charge

Les conditions de prise en charge par l'OPCA de branche des formations de tuteurs et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont définies en annexe 3 du présent accord.

6-3

Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur sera un encadrant et devra avoir les connaissances et compétences nécessaires pour remplir son rôle de tuteur.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Les conditions de prise en charge par l'OPCA de branche sont définies dans l'annexe 3 du présent accord.

Pour promouvoir la fonction tutorale, un mémento pratique est annexé au présent accord.

Article 7

Le Compte Personnel de Formation

7-1

Principe

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail.

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d'un emploi.

7-2

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé maternité, de paternité et d'accueil d'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, cette période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul de ces heures.

7-3

Cumul des heures formation

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, et le cas échéant, par abondements supplémentaires.

Le compte est alimenté à hauteur de vingt-quatre heures par année travaillée à temps complet (base 1607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année travaillée à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, le calcul du nombre d'heures affectées au compte personnel de formation sera effectué au prorata de son temps de travail effectué.

L'employeur est dans l'obligation d'informer chaque année avant le 1^{er} mars l'OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsqu'elle n'applique pas la durée légale de travail.

Publics prioritaires

Les abondements, par l'OPCA de branche, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués :

- 1^o aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra ;
- 2^o aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- 3^o aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;
- 4^o aux salariés en contrat à durée déterminée ;
- 5^o aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;
- 6^o aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;
- 7^o aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- 8^o aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Formations prioritaires

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements, par l'OPCA de branche, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués pour les formations :

- inscrites sur la liste de la CPNE ;
- mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail ;

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- la liste de la CPNE et/ou de la CPREFP
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret dont notamment le décret 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux formations éligibles au compte personnel de formation. (Articles R. 6323-8 à 11 nouveaux du code du travail), ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

7-5-1**Mobilisation du compte**

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation doit demander l'accord préalable de son employeur. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

a**Demande à l'employeur****Forme de la demande**

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel dans le cadre des règles énoncées précédemment.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du Code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il

peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

b

Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du Code du travail.

7-5-2

Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement organisés selon le processus suivant :

- 1^o une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2^o une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3^o une phase de certification des parcours de formation.

7-6

Financement

7-6-1

Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables

7-6-2

Financement par l'OPCA de branche

a

Procédure à suivre

— **Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur**

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCA de branche.

— **Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur**

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en prio-

rité le Fongecif dans le ressort duquel son entreprise est située, il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du Code du travail, notamment l'Apec, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le Fongecif, ou, le cas échéant un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre, à hauteur du financement défini dans le cadre des formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'OPCA de branche et, selon le cas, le Fongecif concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa premier. Concernant le Fongecif, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'OPCA de branche et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

b

Les éléments prise en charge

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

1^o les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation performative et de certification ;

2^o les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;

3^o la rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables

Chapitre 4

Sécurisation des parcours professionnels

Les signataires prennent acte des dispositions contenues dans la loi du 5 mars 2014 relatives à l'entretien professionnel, au conseil en évolution professionnelle, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Article 8

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel, qui est différent d'un entretien d'évaluation ou de performance, est un moment privilégié de la vie de l'entreprise. Il doit permettre de faire émerger les attentes du salarié et de l'employeur en

matière de compétences détenues et attendues. Il favorise l'élaboration du projet professionnel du salarié en matière de formation professionnelle.

L'entretien professionnel, de par le dialogue qu'il favorise au sein de l'entreprise, jouera un rôle important dans la mise en œuvre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et de l'anticipation sur leur évolution.

L'entretien professionnel peut déboucher notamment sur des propositions d'actions de formation ou des projets d'évolution professionnelle, et avec l'accord du salarié être porté sur son passeport formation.

Pour faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires propose d'en décrire les principes généraux.

8-1 Principe

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien organisé entre l'employeur et le salarié doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

En application de l'article L. 6315-1, II, du Code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six

dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA de branche une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'aura pas opéré ce versement ou aura opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA. À défaut l'entreprise versera au Trésor Public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %

8-2 Thèmes abordés

Dans le but de favoriser l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et le projet professionnel du salarié, les points suivants seront abordés :

- Le projet professionnel du salarié et ses attentes en matière de formation ;
 - Les réponses de l'entreprise, identifiant notamment les compétences attendues et les formations qui ont été suivies ;
 - Un point sur les dispositifs de formation (plan de formation, périodes de professionnalisation, VAE, CIF, bilan de compétences...)
- Au cours de l'entretien professionnel, les points suivants pourront être abordés.
- Identification des objectifs de professionnalisation : amélioration des compétences, renforcement de la qualification,...
 - Analyse des difficultés éventuelles rencontrées par le salarié dans la maîtrise de son activité
 - Recueil des attentes du salarié en matière de formation, de renforcement de compétences et des souhaits personnels d'évolution
 - Réflexions sur les actions de formation qui pourraient être mises en place en fonction des objectifs retenus et/ou des évolutions prévues et sur les conditions possibles de réalisation de ces actions
 - Information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, notamment en application des nouveaux dispositifs (DIF, professionnalisation,...)

8-3

Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Initiative de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

Déroulement de l'entretien

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

Les salariés exerçant des mandats de représentations ont accès, au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, à l'entretien professionnel.

8-4

Synthèse et conclusions

Dans le mois suivant l'entretien, le salarié se verra remettre une synthèse écrite de l'entretien, indiquant le projet professionnel du salarié, les réponses de l'entreprise, les propositions communes en matière de formation professionnelle et d'acquisition de compétences.

Le document de synthèse transmis au salarié sera conservé par l'employeur et pourra servir de document d'appui à l'entretien professionnel suivant.

8-5

Procédure de recours

Dans le cas où le salarié se sentirait lésé sur le mode de fixation, le contenu de l'entretien ou la réponse de l'employeur, il aura la possibilité d'adresser un recours écrit auprès de ce dernier.

Il indiquera les motifs de son recours et formulera une nouvelle demande d'entretien au cours duquel il pourra, le cas échéant, se faire assister d'un représentant du personnel ou d'un salarié de l'entreprise en cas d'absence de représentation du personnel.

8-6

Conduite de l'entretien

Afin de faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de la branche, les parties

signataires conviennent d'établir un guide pour l'entretien professionnel annexé au présent accord. (Annexe 6).

Les employeurs ou le personnel d'encadrement, chargés des entretiens professionnels pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens.

Article 9

Le Conseil en évolution professionnelle

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Chaque salarié doit être informé notamment par son employeur de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le présent dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permet à tout salarié de faire un point sur sa situation professionnelle, et, s'il y a lieu d'élaborer et formaliser un projet d'évaluation professionnel avec un organisme habilité (Pôle-Emploi, APEC, Mission Locale, Opacif et Cap Emploi pour les salariés handicapés)

Article 10

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

10-1

Objet

Dans le but de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié est en droit de pouvoir identifier et faire reconnaître ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Dans ce contexte, chaque salarié qui le désire peut, à son initiative, établir son «passeport formation». Il en conservera la propriété et la responsabilité.

Afin d'en faciliter la réalisation, les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le «passeport formation industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne».

10-2

Contenu de l'annexe

Ce document recense, par exemple :

- les certifications (diplômes, titres, CQP, etc.) obtenues en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation) ou dans le cadre de la VAE ;
- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation) ;
- les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en œuvre.

Article 11

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires confirment l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de poursuivre l'impulsion donnée au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place en relation avec les équipes de l'OPCA de branche

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières :

— ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, *dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois* (Termes exclus de l'extension par arr. 24 mai 2016, JO 14 juin) ;

— ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande
- accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative)
- constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;
- et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervien(n)ent en vue de la validation des acquis du candidat.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur. Une particularité toutefois : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou l'OPCA de branche.

S'imputent sur ce budget :

— les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;

— la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

Dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

— le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;

— la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;

— les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande: accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an.

À la demande du salarié, le FONGECIF dont l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et

les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

Article 12

Le bilan de compétences et le congé de bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ces compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan de compétences peut être réalisé soit à l'initiative de l'employeur, soit du salarié selon les conditions définies ci-dessous :

12-1

Bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

L'employeur prend en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

12-2

Bilan de compétence réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences

Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de bénéficier d'une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

La durée du congé est limitée à 24 heures du temps de travail, consécutives ou non.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse à l'usage du salarié.

Autorisation d'absence

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont douze mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation et de VAE.

Procédure

La demande d'autorisation d'absence du salarié doit parvenir par écrit à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord par écrit, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors

que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçu s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII susvisé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

Chapitre 5

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications national les missions suivantes pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne :

- recueillir et rassembler les informations existantes.
- mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétences et en formation qui en découlent.
- de diffuser annuellement les informations recueillies auprès des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auprès du secrétariat de la commission paritaire de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Chapitre 6

Commission régionale de l'emploi et de la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place une commission régionale de l'emploi et de la formation durant l'année 2016.

Chapitre 7

Mesures d'accompagnement en faveur des PME

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- Limite les structures et les moyens propres à la formation
- Restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé,
- Rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises.

Ceci implique

- De les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil,
- De porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aides à la formation,
- D'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi,
- De les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétences ;

À cet effet, il appartient à l'OPCA de branche de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises, en particulier des petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle,

Rentrent ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA de branche le fait de :

- Contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier des petites et les moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation profession-

nelle,

— Favoriser les accompagnements plus spécifiques consacrés au PME TPE, tels que par exemple :

- L'aide à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise,
- L'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement,
- L'aide à l'élaboration de cahier des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés
- L'aide à l'ingénierie de type GPEC

Chapitre 8

Dispositions particulières

Article 13

Égalité entre les hommes et les femmes

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les présentes dispositions sont à compléter avec celles prévues à l'article 29 de l'accord du 1^{er} juillet 2014 relatif à la réactualisation de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 14

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévue dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- Leur insertion ou réinsertion professionnelle
- Leur maintien dans l'emploi
- Le développement des compétences
- L'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle

Chapitre 9

Collecte des contributions par l'OPCA de branche

Les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, doivent verser leur contribution à l'OPCA de branche dans les conditions définies par l'accord régional du 18 novembre 2015 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Chapitre 10

Dispositions diverses

Article 15

Rôle du Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel est informé et consulté sur

- Les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation
- Les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation
- Les conditions de mise en œuvre de la fonction tutorale
- Le plan de formation.

Article 16

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 17

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux Fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

Article 18

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence sur le présent accord.

Article 19

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 20

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Article 21

Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Annexes

Annexe 1 - Dispositions relatives aux contrats de professionnalisation

Formations prioritaires

- Achat et logistique
- Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique, communication
- Commercial, langues, développement export, marketing/vente
- Création, conception
- Gestion de production
- GPAO (automatisme, commandes numériques, etc...)
- Maintenance, mécanique
- Qualité, sécurité, environnement
- Technologie de production et d'information
- Productique
- Opération de production : sciage, délignage, triage, rabotage, séchage, affûtage etc...
- Langues

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA de branche pour le secteur des industries du bois de pin maritime est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 25 euros, dans la limite du cout réel :
 - pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP
 - ou d'un diplôme reconnu par l'état
 - ou d'un titre professionnel reconnu par la branche
- 15 euros, dans la limite du cout réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe
- 12 euros, dans la limite du cout réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation interne
- 10 euros, dans la limite du cout réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par la CPREFP de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Annexe 2 - Dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

Formations prioritaires

Liste des qualifications accessibles

- Achat et logistique
- Administration : gestion, RH, comptabilité, informatique, communication
- Commercial, langues, développement export, marketing, vente
- Création, conception, design industriel
- Gestion de production,
- GPAO (automatisme, commandes numériques...)
- Maintenance, mécanique
- Qualité, sécurité, environnement
- Technologie de production et d'information
- Productique
- Opération de production, sciage, délignage, rabotage, triage, affûtage, etc.
- Langues

Ayant pour objet la formation et le perfectionnement

- Des personnels de production et des services administratifs
- De l'encadrement et plus particulièrement de l'encadrement de proximité
- Des tuteurs

Liste des publics prioritaires

Les personnels de production ou des services dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou qui rencontrent des difficultés d'adaptation dans leur emploi, notamment :

Les opérateurs de production et les employés des services administratifs dont les postes intègrent des technologies nouvelles, dont les tâches deviennent plus complexes et gagnent en autonomie et en réactivité.

Les personnels commerciaux qui doivent faire face aux enjeux des nouveaux marchés, des nouveaux produits et modes de consommation et au développement de l'export

Les techniciens et agents de maîtrise dont les rôles sont profondément transformés : formations générale, formations développant les compétences techniques, notamment la recherche et l'innovation et l'aptitude à animer des équipes.

Les ingénieurs et cadres dont les fonctions requièrent de nouvelles compétences : maîtriser les disciplines telles que la démarche stratégique, le marketing, l'analyse financière, le contrôle de gestion, la logique d'approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité sur les fonds réservés aux périodes de professionnalisation, à une

participation financière de l'OPCA3+.

Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA3 de branche, pour le secteur des industries du bois de pin maritime est déterminée sur la base des forfaits suivants :

- 25 euros pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement, et enfin les actions permettant une reconversion professionnelle
- 15 euros pour les autres actions de formation

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent les frais pédagogiques et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Annexe 3 - Dispositions relatives à la fonction tutorale

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, l'OPCA3 de branche peut prendre en charge, dans le cadre de la professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à la fonction tutorale selon les conditions suivantes :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 % et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visées à l'article L. 6325-1-1 à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (C. trav. art. D. 6332-91 modifié) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Annexe 4 - Charte de la fonction tutorale

La «Charte de la fonction tutorale» est définie pour assurer la réussite de chaque contrat ou période de professionnalisation dans la branche de la fabrication de l'ameublement

Tout employeur qui embauche un salarié dans le cadre de la professionnalisation met en œuvre les dispositions relatives au tutorat pour accompagner le nouvel embauché.

Le tutorat est une relation particulière de formation entre un professionnel volontaire, choisi par son employeur et un salarié embauché en contrat ou période de professionnalisation.

Le tuteur a pour rôle d'accompagner un salarié dans le cadre de la professionnalisation.

Compétences requises du tuteur

Lorsqu'il choisit un salarié comme tuteur, l'employeur doit tenir compte de sa formation initiale ou continue, de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur, choisi parmi les professionnels reconnus justifie de deux ans d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et des compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques, et managériales).

Missions du tuteur

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, informer et de guider le salarié pendant la durée de son contrat de professionnalisation. Il veille à son emploi du temps, participe à la liaison avec les formateurs du salarié et à son évaluation.

Il appartient à l'employeur de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Préparation à la fonction

Afin d'acquérir ou de consolider les capacités pédagogiques nécessaires et requises pour assurer le tutorat, une formation pourra être dispensée au tuteur.

Guide du tuteur

Ce guide est mis à la disposition du tuteur en charge de salariés embauchés dans le cadre de la professionnalisation.

C'est lui qui va assurer le suivi et la formation du nouvel embauché dans l'entreprise

Missions	Objectifs	Activités
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir Éventuellement, présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié Aider le salarié à la compréhension du travail Guider le salarié dans l'exécution du travail

Missions	Objectifs	Activités
4. Suivi du jeune	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle.
5. Évaluation	Mesurer les progrès du salarié en contrat de professionnalisation	Faire un bilan des résultats du salarié Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

Accueil du salarié

- Discuter avec le salarié de son projet professionnel
- Organiser la visite de l'entreprise
- Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils...)
- Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel
- Présenter l'équipe
- Aider le salarié à se présenter
- Présenter son rôle de tuteur
- Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise
- Expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise
- Énoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur
- Expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation
- Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise

Formation du salarié dans l'entreprise

- Prendre connaissance du contenu de la formation préparée

- Établir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui - comment - pourquoi
- Expliquer les critères de performance de l'entreprise
- Faire connaître les matériels et matériaux utilisés
- Présenter les consignes de sécurité aux postes de travail
- Enseigner au salarié à préparer les situations de travail
- Guider le salarié dans la réalisation du travail

Suivi et évaluation du salarié

- Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer
- Suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée
- S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

Annexe 5 - Liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation

Type de validation	Intitulé de la formation	Niveau/ catégorie
CQP	Tuteur en entreprise	V
CQPI	Agent logistique	V
CQPI	Conducteur d'équipement industriel	V
CQPI	Opérateur de maintenance industrielle	V
CQPI	Opérateur qualité	V
CQPI	Technicien de maintenance industrielle	V
CQPI	Technicien qualité	V
TP	Agent de fabrication industrielle	V
TP	Agent d'installation et de maintenance des équipements numériques	V
TP	Conducteur (trice) d'installation et de maintenance industrielle	V
TP	Électricien (ne) de maintenance des systèmes automatisés	V
TP	Employé(e) administratif (ve) et d'accueil	V
TP	Opérateur (trice) régleur(se) d'usinage en commande numérique	V
TP	Commercial	IV

Type de validation	Intitulé de la formation	Niveau/ catégorie
TP	Comptable assistante	IV
TP	Technicien(ne) d'atelier d'usinage	IV
TP	Technicien (ne) de maintenance industrielle	IV
TP	Technicien (ne) de production industrielle	IV
TP	Technicien (ne) supérieure en gestion de production	III
TP	Technicien (ne) supérieur(e) en production industrielle	III
TP	Technicien (ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	III
BEP	Bois option Fabrication bois et matériaux associés	V
BEP	Métiers des services administratifs	V
CAP	Emballleur professionnel	V
CAP	Conducteur Opérateur de scierie	V
CAP	Opérateur Mécanicien Conducteur de scieries et des industries mécaniques du bois - option Mécanicien Affûteur de sciage, tranchage et déroulage	V
CAP	Opérateur logistique	V
BAC PRO	Technicien de scierie	IV
BAC PRO	Technicien de fabrication et matériaux associés	IV
BAC PRO	Pilote de ligne de production	IV
BAC PRO	Maintenance des équipements industriels	IV
BAC PRO	Gestion-administration	IV
BP	Bureautique	IV
BTS	Développement réalisation bois	III
BTS	Négociation et relations client	III
BTS	Technico-commercial	III
BTS	Conception de produits industriels	III
BTS	Design de produits	III
BTS	Maintenance industrielle	III
LP	Achat et logistique	III
LP	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique	III
LP	Commercial, marketing, vente, développement export	III
LP	Gestion de production	III
LP	QSE	III
MA	Achat et logistique	II/I
MA	Administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique	II/I
MA	Commercial, marketing, vente, développement export	II/I
MA	Gestion de production	II/I
MA	QSE	II/I
MA	Management/communication	II/I
certificat	Formation des membres du CHSCT	A
certificat	Sauveteur secouriste du travail (SST)	A

Type de validation	Intitulé de la formation	Niveau/ catégorie
certificat	Maintenir et actualiser ses compétences SST (MAC)	A
certificat	CACES R 389 (chariots automoteurs)	A
certificat	CACES R 386 (PEMP)	A
certificat	Habilitation électrique	A
certificat	TOEIC	B
certificat	Brevet Informatique et internet pour adulte (B2I)	B
certificat	Passeport de compétences Informatique européen (ne)	B
certificat	TOEFL	B

Annexe 6 - Guide de l'entretien professionnel

Date de l'entretien professionnel :

Date de la convocation :

1^{ère} partie

<p>Le salarié</p> <p>Nom - Prénom :</p> <p>Date de naissance :</p> <p>Poste(s) occupé(s) :</p> <p>Service :</p> <p>Date d'entrée dans l'entreprise :</p> <p>Ancienneté sur le(s) poste(s) :</p>

<p>Le responsable chargé de l'entretien</p> <p>Nom - Prénom :</p> <p>Fonction :</p> <p>Service :</p>
--

Intitulé des formations réalisées depuis N – 3	Résultats attendus	Durée	Validation	Année

Commentaires :...

2^{ème} partie : Bilan professionnel

1-1 Bilan global des compétences mises en œuvre dans l'exercice de l'activité professionnelle	Oui	À renforcer	Actions à développer
Connaissances professionnelles du ou des poste(s) occupé(s)			
Compétences techniques liées au(x) poste(s) occupé(s)			
Initiative et Autonomie			

Transmission des savoir-faire			
Autres compétences spécifiques au(x) poste(s) occupé(s) Ex. : - Communication et relationnel - Maîtrise de logiciels - Langues - Capacités d'encadrement - ... - ...			

2.2 Propositions d'amélioration du poste

...

Commentaires :...

Lexique**1. Connaissances professionnelles/compétences techniques**

Le salarié connaît les techniques, les méthodes de travail, les règles et procédures nécessaires à la tenue du ou des postes occupés.

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de même niveau, on pourra parler de «polyvalence».

S'il s'agit de plusieurs postes occupés de savoir-faire de niveaux différents, on pourra parler de «poly compétences».

2. Initiative/Autonomie

Le salarié traite avec initiative les problèmes habituels et non prévus, sans rechercher systématiquement l'assis-

tance ou l'accord de ses collègues ou du responsable. Il rend compte des décisions prises dans la limite de ses prérogatives.

3. Transmission des savoirs faire

Le salarié transmet, en tant que de besoin, ses connaissances et ses savoirs faire et participe, le cas échéant, à l'intégration des nouveaux embauchés.

4. Propositions d'amélioration du poste

Des suggestions et des idées peuvent être émises dans le but d'amélioration du poste et de son environnement, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

3^{ème} partie : Conclusion de l'entretien professionnel

3.1 Souhaits exprimés par le salarié

Formation(s) souhaitée(s)

...

Changement de poste souhaité au sein de l'atelier, du service, de l'entreprise

...

Autres demandes

...

3.2 Propositions d'actions

Objectifs	Types d'action

3.3 Observations du salarié sur le déroulement de l'entretien professionnel

...

3.4 Observations du responsable sur le déroulement de l'entretien professionnel

...

Signature du responsable

Signature du salarié

Annexe 7 - Dispositions relatives à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel et de l'entretien de seconde partie de carrière, l'OPCA de branche peut prendre en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en place de cet entretien, peut bénéficier, une fois dans sa carrière d'une formation à l'entretien professionnel *prise en charge sur le 0,50 % (Termes exclus de l'extension par arr. 24 mai 2016, JO 14 juin).*

Forfait horaire maximum : 15 euros dans la limite de 14 heures maximum.

Annexe 8 - Coordonnées du CFA des industries du bois

CFA des Industries du bois - Seyresse
526 routes d'Oeyreluy
40180 Dax

Financement de la formation professionnelle Accord du 18 novembre 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries régionales de pin maritime (UIRPM) ;

Fédération des industries du bois d'Aquitaine (FIBA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT).

Préambule

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés du secteur de l'industrie du bois de Pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

Titre I Dispositions générales

Article 1 Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser au FAFSEA dénommé «OPCA de branche», les contributions formation pour lesquelles ceux-là ont compétences de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le Pin Maritime en Forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot et

Garonne et qui ne sont pas liés par une Convention Nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (N.A.F rév 2, 2008).

1610 A Sciage et rabotage du bois hors imprégnation

À l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article 1144-3 du Code Rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris,

1623 Z Fabrication de charpentes et de menuiserie. Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures,

1624 Z Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois,

1629 Z Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

Titre II Dispositions relatives à la collecte des contribution formation par les OPCAS de branches

Article 3 Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du Code du travail, comprenant :

1 — Une contribution «professionnalisation» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2 — Une contribution «plan de formation» de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente

Article 4 Entreprises employant de 10 à moins de 60 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du Code du travail, décomposée comme

suit :

- 1 — Une contribution «professionnalisation» de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente
- 2 — Une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
- 3 — Une contribution «plan de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 4 — Une contribution «congé individuel de formation» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- 5 — Une contribution «fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versée au cours de l'année précédente, visées aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution «professionnalisation» de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des

organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution «plan de formation» de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution «congé individuel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution «fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprise employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visées aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution «professionnalisation» de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution «congé individuel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution «fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution «CIF-CDD» égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Titre III

Dispositions diverses

Article 8 **Suivi de l'accord**

L'OPCA de branche rendra compte une fois par an aux partenaires sociaux de l'ensemble des sommes collectées ainsi que des formations mises en place.

Article 9 **Date d'effet**

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour les collectes réalisées à partir du 28 février 2016

Article 10 **Clause de sauvegarde**

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle, relatives à la collecte et/ou l'affectation de fonds de formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 11 **Dépôt et extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux Fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

Article 12 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 13 **Adhésion**

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 14 **Dénonciation, révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel

accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 10 février 2016

[Étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIBA ;

UIRPM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT.

Il a été convenu et décidé ce qui suit.

Préambule

Comme prévu au chapitre 6 de l'accord du 18 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois de Pin maritime en forêt de Gascogne, les partenaires sociaux décident de créer une Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Titre I

Dispositions générales

Article 1 **Objet**

Les parties signataires conviennent de définir le rôle et les modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessous.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le Pin Maritime en Forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot et Garonne et qui ne sont pas liés par une Convention Nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (N.A.F. rév 2, 2008).
1610 A Sciage et rabotage du bois hors imprégnation

À l'exclusion des entreprises agricoles exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature,

1623 Z Fabrication de charpentes et de menuiserie. Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures,

1624 Z Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois,

1629 Z Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

Titre II

Missions confiées à la CPREFP

La CPREFP est compétente pour délibérer de toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant du secteur des industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

En cas d'effet sur les dispositions conventionnelles ou contractuelles, les conclusions des travaux de la CPREFP sont transmises aux partenaires sociaux pour évaluer les suites à donner en commission paritaire.

La CPREFP aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les Pouvoirs Publics et les organismes intéressés, nationaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet, toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation, les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- de promouvoir une politique concertée en matière d'emploi et de formation professionnelle en liaison avec les Pouvoirs Publics, les Administrations, les Organisations Professionnelles et les Organismes de formation concernés ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- d'examiner régulièrement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles, en tenant compte des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications national et réfléchir

aux moyens d'action pour accompagner et anticiper ces évolutions ;

— d'étudier les possibilités, le cas échéant avec l'aide des Pouvoirs Publics et organismes concernés, de la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau régional ;

— de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle. Elle réfléchit aux modalités spécifiques d'information sur la mise en place des accords et le développement de la formation dans les entreprises de la filière notamment les PME et TPE ;

— de définir et mettre à jour les publics prioritaires, les durées, les critères et les montants de prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, de la fonction tutorale et de la formation à l'entretien professionnel ;

— de définir et faire évoluer la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation ;

— de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;

— de répertorier les certificats de qualification professionnelle voire interprofessionnel existants et importants pour la profession. Elle étudie les besoins des entreprises en la matière et définit les qualifications qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification.

La CPREFP sera consultée également :

Préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des industries du bois et de l'importation des bois, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;

Préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'État et les professions des industries du bois de pin maritime. Elle sera informée de l'exécution de cet ou ces engagements ;

Préalablement à la création et à la mise œuvre d'un certificat de qualification professionnelle dans un des secteurs d'activité concernés par le présent accord.

La CPREFP devra procéder également périodiquement à l'examen :

De l'évolution des diplômes et titres définis, par les instances relevant du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports ou du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; si nécessaire du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;

De l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

Des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession.

Titre III

Fonctionnement de la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 3 Composition

La CPREFP est composée au maximum de trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Article 4 Fonctionnement

La CPREFP se réunit au moins une fois par semestre. La convocation doit parvenir aux membres de la CPREFP au moins quinze jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la CPREFP par le secrétariat de celle-ci.

Les comptes-rendus seront rédigés par le Secrétariat de la CPREFP et adressés aux membres de celle-ci dans les deux mois qui suivent la date de la réunion.

Le secrétariat de la CPREFP est assuré par la délégation patronale.

La CPREFP élit en son sein un Président et un Vice-Président dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Le poste de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de Vice-Président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le Vice-Président préside les réunions de la CPREFP en cas d'empêchement du Président. Conjointement avec le Vice-Président, le Président arrête l'ordre du jour de la réunion.

La rémunération des représentants salariés à la CPREFP est maintenue par leur entreprise.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont remboursés selon les modalités définies à l'article 10 relatif à l'organisation de la négociation collective de l'accord de réactualisation de la convention collective du 1^{er} juillet 2014.

Titre IV Dispositions diverses

Article 5 Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 6 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux Fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

Article 7 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 9 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Durée et aménagement du temps de travail

Accord du 24 février 1997

[Modifié par avenant n° 1 du 19 septembre 1997, étendu par arrêté du 3 juillet 1998, JO 1^{er} septembre 1998 et applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension soit à compter du 1^{er} octobre 1998]

(voir aussi l'accord du 16 juin 2000)

Préambule

Les organisations professionnelles représentatives des industries du bois et les organisations syndicales de salariés signataires après avoir procédé à l'examen de la situation en matière d'aménagement du temps de travail, de formation professionnelle, manifestent leur volonté de préserver voire de développer l'emploi de la branche.

Elles sont convaincues du rôle et de la nécessité de la politique contractuelle dans le cadre d'une démarche d'impulsion, de régulation et de développement du dialogue social afin de faciliter l'offre et le développement de l'emploi tout en sauvegardant à la fois les droits et

garanties des salariés, et la pérennité des entreprises. Dans ce cadre elles ont souhaité tenir compte des dispositions contenues dans la loi quinquennale du 23 décembre 1993 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail ainsi que celles figurant dans l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995.

Le niveau atteint par le chômage, et ses conséquences de plus en plus douloureuses pour les chômeurs, les salariés, les familles et les coûts qu'il engendre pour les collectivités et les entreprises, engagent les partenaires sociaux à rechercher à tous les niveaux les moyens susceptibles de le faire diminuer.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'améliorer la situation de l'emploi dans les industries et l'importation du bois.

S'il n'est pas douteux que le retour à un taux de croissance économique soutenu, est la première condition du redressement de l'emploi, les partenaires sociaux de par cet accord sont convenus des dispositions ci-après qui constituent des leviers destinés à favoriser l'emploi, sa consolidation, et de renforcer la compétitivité des entreprises.

Ainsi la réduction de la durée du travail constitue un des éléments de la lutte contre le chômage à l'aide de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail qui permettent des gains de productivité.

À cet égard, la réduction du temps de travail pourra être réalisée par les entreprises et selon les modalités définies à ce niveau, sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen et d'un contingent annuel d'heures supplémentaires inférieurs aux bases fixées par l'article 3 du chapitre II.

Les nouvelles formes d'aménagement du temps de travail doivent améliorer les conditions de travail et de vie des salariés, prendre en compte leurs demandes et développer à l'aide de l'accord du 23 juin 1995, l'insertion professionnelle des jeunes.

Elles doivent permettre de réduire le recours aux contrats de travail précaires.

L'organisation du temps de travail doit en outre permettre de faire face dans les meilleurs délais et aux meilleurs coûts, aux fluctuations d'activité auxquelles elles sont confrontées.

C'est pourquoi, ils conviennent de préciser les mesures d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux besoins des entreprises et établissements de la branche et aux aspirations de leurs salariés, à savoir :

- modulations des horaires de travail, chapitre II ;
- travail à temps partiel, chapitre III ;
- dispositions diverses et générales sur le temps de travail, chapitre IV.

Enfin, pour répondre à ces objectifs, les parties signataires rappellent l'une des indications contenues dans l'accord du 31 octobre 1995 tendant au développement

du remplacement du paiement des heures supplémentaires par une prise de repos équivalent.

Afin de tenir compte de la situation propre à chaque entreprise, les parties signataires conviennent que le présent accord constitue un cadre de référence dont la mise en oeuvre sera assurée au sein des entreprises regroupées dans les différents secteurs d'activité et tenant compte des spécificités de chacune d'elles.

Les parties signataires fixent ainsi, par le présent accord, le cadre auquel les entreprises entrant dans son champ d'application auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en application une ou plusieurs mesures développées ci-après.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de l'ouverture de négociations paritaires relatives à la mise en place des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 et de la loi du 12 novembre 1996 relatifs à la politique contractuelle, au cours de l'année 1997.

Article unique Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 «Champ d'application» de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Chapitre 1er Sort des accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à l'aménagement du temps de travail

Lorsque les entreprises ou établissements ont conclu un accord d'aménagement du temps de travail à durée déterminée avant l'entrée en vigueur du présent accord, cet accord d'entreprise ou d'établissement continue à s'appliquer jusqu'à son terme, dans les conditions initiales sauf *dénonciation* ou renégociation dudit accord par l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord dans les formes prescrites par l'accord.

Lorsque les entreprises ou établissements ont conclu un accord d'aménagement du temps de travail à durée indéterminée avant l'entrée en vigueur du présent accord, cet accord d'entreprise ou d'établissement s'applique, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, ou renégociation dudit accord par les parties signataires de l'accord dans les formes prescrites par l'accord.

Chapitre II Modulations des horaires de travail

Les partenaires sociaux prévoient pour les entreprises et établissements de la branche la possibilité de moduler l'horaire hebdomadaire de travail, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

De ce fait, ils conviennent d'instaurer deux types de modulation des horaires : types II et III.

Les entreprises ou les établissements ne peuvent pour le personnel concerné modifier en cours de modulation, le type de modulation ou d'aménagement retenu initialement pour la période concernée.

Article 1er

Dispositions communes aux modulations de types II et III

(Modifié par avenant n° 1 du 19 septembre 1997, étendu par arrêté du 3 juillet 1998, JO 1^{er} septembre 1998 et applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension)

1

Mise en oeuvre de la modulation

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux désignés par une organisation syndicale de salariés reconnue représentative au niveau national, habilités à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, la mise en place des mesures de modulation des horaires de travail (types II et III) est subordonnée à un accord avec ceux-ci.

L'accord portera notamment sur les modalités de mise en oeuvre et les contreparties accordées aux salariés (ces contreparties peuvent être différentes de celles prévues par le présent accord de branche).

À défaut d'interlocuteurs habilités à négocier, l'entreprise peut procéder à la mise en place de la modulation dans les conditions fixées au présent chapitre.

Dans les deux cas visés ci-dessus, la mise en oeuvre de la modulation de la durée du travail nécessite l'information sur les raisons économiques et sociales la motivant et la consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent sur ses modalités d'application.

L'information et la consultation porteront sur

- la durée prévisible de la mesure de modulation ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- la nouvelle organisation du travail ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- le type de contreparties retenues en compensation de la mesure adoptée ;
- l'incidence sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation.

2

Programmation

La modulation, fait l'objet d'une programmation préalable, définissant de façon indicative les périodes de basse et haute activités prévues par l'entreprise ou l'établissement.

La durée de la, ou des périodes de modulation, est définie par une programmation arrêtée après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les salariés en sont informés collectivement par voie d'affichage au moins 15 jours calendaires avant sa mise en oeuvre.

En cas de circonstances exceptionnelles, la programmation indicative peut être modifiée sous respect d'un délai de prévenance minimum de 4 jours ouvrables.

Les circonstances exceptionnelles sont des variations brusques et importantes du volume de production résultant notamment de

- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;
- pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité ;
- difficultés d'approvisionnement (matières premières, sources d'énergie, outillages).

3

Limite de la durée hebdomadaire du travail

La programmation de la modulation prévoit la durée du travail fixée en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4

Traitement de la rémunération

La rémunération servie mensuellement est calculée et lissée sur la base de l'horaire moyen et est indépendante de l'horaire réellement accompli.

L'employeur devra tenir pour chaque salarié dont l'horaire de travail est modulé, un compte individuel faisant apparaître les diverses catégories d'heures de présence et d'absence, et les heures de travail effectuées.

Un double de ce document est remis chaque mois aux salariés concernés en même temps que leur bulletin de salaire.

5

Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que, arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

6

Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation.

6.1

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation du fait d'une embauche en cours de période de modulation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de modulation :

— la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié ⁽³⁾ pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation, dans ce cas ; les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur :

(3)

Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

- soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;
- soit prises sous forme de repos équivalent ;

— la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié ⁽³⁾ pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation, dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

(3)

Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

6.2

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

— la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, ⁽³⁾ pendant la période de modulation, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation, dans ce cas les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles ;

(3)

Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

— la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, ⁽³⁾ pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation ;

(3)

Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé, à l'exception des congés payés et jours fériés.

— en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la mesure de modulation ;

— pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

7

Traitement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail.

Ces indemnités se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné et dans le respect des articles

— L. 122-8 du code du travail en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ;

— L. 223-11 et L. 223-14 du code du travail relatifs à l'indemnité compensatrice de congés payés ;

— et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif au mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement.

8

Personnel d'encadrement

Le présent accord s'applique au personnel d'encadrement.

9

Personnel travaillant en 3 x 8

Le présent chapitre ne s'applique pas au personnel travaillant en 3 x 8.

10

Personnel en CDD et intérimaires

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée, et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période de modulation, dans le respect de la réglementation en vigueur.

11

Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans le cadre de la programmation de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement.

12

Interruptions accidentelles de travail

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles préexistantes sur les interruptions accidentelles de travail.

Article 2

Modulation du temps de travail de type II

(Modifié par avenant n° 1 du 19 septembre 1997, étendu par arrêté du 3 juillet 1998, JO 1^{er} septembre 1998 et applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension)

1

Principe de la modulation

La modulation du temps de travail de type II permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que la durée n'excède

pas la moyenne de 39 heures par semaine.

Les heures effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen et dans les limites maximales fixées à l'article 1^{er} du chapitre II, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

2

Contreparties accordées aux salariés concernés par la modulation de type II pendant la durée d'application de celle-ci

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type II accordent des contreparties aux salariés concernés. Les contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

Les contreparties comprendront la réduction à 90 heures du contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié, pour les salariés concernés par la modulation, et pour l'année civile correspondant à la mise en oeuvre de la modulation de type II.

Par ailleurs, en contrepartie le salarié bénéficiera d'un nombre d'heures de congé correspondant à 8 % du nombre total d'heures déplacées. Ces heures seront décomptées en fin de période d'amplitude et seront prises en période de faible activité, dans un délai maximal de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Elles seront prises par demi-journée réputée égale à 4 heures ou par journée réputée égale à 8 heures, ou feront l'objet du paiement d'une indemnité compensatrice équivalente, calculée sur le taux horaire de base, et versée mensuellement pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

Dans l'hypothèse où le droit est inférieur à 4 heures en fin de période, il devra être soldé par le paiement d'une indemnité compensatrice équivalente.

L'entreprise peut retenir des contreparties différentes mais au moins équivalentes à celles indiquées ci-dessus.

Ces contreparties différentes sont fixées par l'accord visé à l'article 1-1, conclu avec le(s) délégué(s) syndicaux.

En l'absence de délégués syndicaux, la contrepartie est précisée après avis du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent ou à défaut des salariés concernés.

3

Heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire

Pendant la période de modulation, les heures effectuées dans les limites maximales fixées à l'article 1-3 du chapitre II ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire ni à repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

À la fin de la période de mise en oeuvre de la modulation, en application de l'article L. 212-8-2 du code du

travail, lorsque la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an 39 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires en moyenne par semaine travaillée ouvrent droit, au choix des salariés concernés, et avec l'accord de l'employeur pour la prise d'un repos compensateur

— soit à un paiement majoré, et le cas échéant au repos compensateur de droit commun ;

— soit à un repos compensateur de remplacement équivalent, calculé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

— soit à une formule combinant le paiement majoré et le repos compensateur de remplacement tels que définis ci-dessus.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 90 heures, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Ce repos compensateur de remplacement se cumule, le cas échéant, avec les repos compensateurs de droit commun institués par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

En outre, en application de l'article L. 212-8-2, dernier alinéa, le taux de majoration portant sur les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires en moyenne par semaine travaillée est majoré de 10 %.

Des heures supplémentaires peuvent être réalisées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel de 90 heures, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, et autorisation de l'inspection du travail.

Article 3

Modulation de type III ou annualisation - Réduction du temps de travail

1

Principe de l'annualisation. - Réduction du temps de travail

Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, la modulation de type III consiste en une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année assortie d'une réduction de la durée du travail.

2

Contreparties accordées aux salariés

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type III accordent des contreparties aux salariés concernés. Les contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

Première contrepartie : réduction du temps de travail

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type III doivent ramener leur horaire hebdomadaire moyen à 38 heures sans réduction de salaire.

Deuxième contrepartie : réduction du contingent d'heures supplémentaires

L'entreprise ou l'établissement qui entend mettre en oeuvre cette mesure doit ramener son contingent d'heures supplémentaires à 90 heures par an et par salarié concerné par la modulation, et pour l'année civile correspondant à la mise en oeuvre de la modulation de type III.

3

Heures de travail accomplies au-delà de la limite hebdomadaire

Pendant la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées dans les limites fixées à l'article 1-3 du chapitre II ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 90 heures.

À la fin de la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées au-delà de 38 heures hebdomadaires en moyenne sur la période de modulation, ouvrent droit au choix des salariés concernés, et avec l'accord de l'employeur pour la prise d'un repos compensateur

- soit à un paiement majoré, et le cas échéant au repos compensateur de droit commun ;
- soit à un repos compensateur de remplacement équivalent, calculé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- soit à une formule combinant le paiement majoré et le repos compensateur de remplacement tels que définis ci-dessus.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de 90 heures, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Ce repos compensateur de remplacement se cumule, le cas échéant, avec les repos compensateurs de droit commun institués par l'article L. 212-5 du code du travail.

Des heures supplémentaires peuvent être réalisées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel de 90 heures, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, et autorisation de l'inspection du travail.

Chapitre III Travail à temps partiel

(Modifié par avenant n° 1 du 19 septembre 1997, étendu par arrêté du 3 juillet 1998, JO 1^{er} septembre 1998 et applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension)

Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement après avis

du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'inspecteur du travail doit être informé de cet avis dans un délai de 15 jours.

En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

L'avis des représentants du personnel porte sur le principe de la pratique de l'horaire à temps partiel.

Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions obligatoires, notamment celles relatives à la rémunération, au nombre d'heures et à leur répartition, aux heures complémentaires ou supplémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel, ainsi que des précisions relatives à la révision du contrat de travail.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits relevant du statut individuel ou collectif reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Ainsi notamment, les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections des institutions représentatives du personnel.

De même ils peuvent être désignés par les organisations syndicales des salariés représentatives au plan national, aux fonctions de délégués syndicaux.

L'ensemble de ces dispositions visées au deux alinéas ci-dessus est régi par la réglementation en vigueur.

Les droits ou obligations liés à l'exercice du mandat de représentant élu ou désigné par un salarié à temps partiel sont régis par la réglementation en vigueur.

Ils bénéficient d'une égalité d'accès aux possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion.

Article 1er Passage de temps plein à temps partiel

1

Transformation du contrat de travail plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande du salarié

La demande d'un salarié à temps plein souhaitant travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception), et doit être explicite.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord exprès des parties.

En tout état de cause, la réponse motivée de l'employeur sera communiquée au salarié dans le mois

suivant la réception de sa demande.

Ces dispositions ne substituent pas à la procédure spécifique du congé parental d'éducation à temps partiel.

2

Transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'entreprise ou de l'établissement

Lorsqu'il est proposé à un salarié à temps plein de travailler à temps partiel hebdomadaire, mensuel ou annualisé la procédure suivante doit être respectée

— un entretien ayant pour objet la présentation de la transformation, ses motifs, et ses conséquences, doit être organisé avec le salarié concerné. Ce dernier pourra se faire assister d'un membre du personnel de son choix.

Au terme de cet entretien, et si le projet persiste, la transformation est proposée par écrit recommandé avec accusé de réception au salarié

— le salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition à partir de la réception de celle-ci ;

— en cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé et signé par les deux parties.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

3

Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps partiel, dans la même entreprise ou le même établissement, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un travail à temps plein bénéficient d'une priorité équivalente.

L'entreprise doit porter à la connaissance du personnel la liste des postes disponibles correspondants.

Article 2

Travail à temps partiel hebdomadaire et mensuel

1

Définition

Sont travailleurs à temps partiel les salariés dont le contrat de travail prévoit un horaire hebdomadaire ou une durée mensuelle de travail inférieurs d'au moins 1/5 à la durée du travail fixée par la loi ou par les accords d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

2

Heures complémentaires

Les heures complémentaires ne peuvent porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au contrat. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures.

Un délai de prévenance de 7 jours calendaires doit être respecté, sauf circonstances exceptionnelles, afin de prévenir le ou les salariés concernés par des heures complémentaires.

Les circonstances exceptionnelles sont des variations brusques et importantes du volume de production résultant notamment de

— commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;

— pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité ;

— difficultés d'approvisionnement (matières premières, sources d'énergie, outillages) ;

— intempéries, sinistres, pannes, problèmes urgents liés à la sécurité et à la maintenance.

Article 3

Annualisation du travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel peut être institué sur une base annuelle. La mise en oeuvre d'une telle organisation peut à la fois améliorer le service rendu à la clientèle, mieux répondre aux aspirations des salariés et aux contraintes de gestion de l'entreprise.

Le contrat de travail à temps partiel annualisé prévoit la fixation d'une période minimale de travail continu.

1

Définition

Sont travailleurs à temps partiel dans le cadre de l'année, les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale ou conventionnelle du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.

2

Rédaction du contrat de travail ou de l'avenant à temps partiel annualisé

La conclusion d'un contrat de travail à temps partiel annualisé, ou d'un avenant fait l'objet d'un écrit.

L'avenant ou le contrat de travail à temps partiel annualisé indique outre les mentions obligatoires prévues à la réglementation en vigueur, la durée annuelle effective du travail, qui ne peut être supérieure aux limites fixées par la réglementation.

Le contrat ou l'avenant peut prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite du tiers de la durée annuelle prévue par le contrat ou l'avenant, sans que la durée effective totale n'atteigne la durée légale ou convention-

nelle du travail. Dans cette hypothèse, les journées travaillées doivent comporter une période minimale de travail continue d'au moins 2 heures.

L'avenant ou le contrat de travail doit également mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année

— lorsque la nature de l'activité permet de définir avec précision ces périodes, le contrat indique la répartition des horaires de travail au cours de chacune des périodes ainsi définies ; les modifications éventuelles de la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois doivent être notifiées à l'intéressé dans un délai minimal de 3 jours ouvrés. L'horaire ainsi déterminé peut au cours de certaines périodes de l'année, être supérieur aux limites du temps partiel hebdomadaire, voire être identique à celui des salariés à temps plein. Pour autant, l'intéressé conserve le statut de salarié à temps partiel dès lors que, pour l'année entière, la durée effective du travail n'aura pas dépassé les limites fixées par la réglementation sur la définition du travail à temps partiel ;

— lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer précisément à l'avance les périodes de travail le contrat ou l'avenant doit fixer les périodes de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours. Celui-ci pourra refuser une demande de travail ou la répartition des horaires proposée, dans les conditions et limites fixées par la législation en vigueur.

3

Rémunération

La rémunération des salariés qui travaillent selon un temps partiel annualisé peut être lissée sur l'année.

Les heures complémentaires et supplémentaires sont payées sur le mois considéré en fonction du nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectivement accomplies dans le mois.

4

Chômage partiel

Si pour des raisons économiques, les heures effectuées par le salarié sont inférieures à la durée minimale de travail fixée au contrat, il est fait recours au chômage partiel dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

5

Traitement de la rémunération en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque la rémunération du salarié est lissée, il convient de procéder à la régularisation de la rémunération sur la base de l'horaire de travail réellement effectué.

6

Traitement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail

En cas de départ du salarié de l'entreprise ou de l'établissement en cours de période annuelle, les sommes dues à l'intéressé se calculent conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, et sur la base de la rémunération lissée lorsqu'elle l'est.

Ces indemnités se calculent dans le respect des articles

— L. 122-8 du code du travail en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ;

— L. 223-11 et L. 223-14 du code du travail relatifs à l'indemnité compensatrice de congés payés ;

— de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif au mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement ;

— et de l'article L. 212-4-2 du code du travail relatif au mode de calcul de l'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise.

Chapitre IV

Dispositions diverses et générales sur le temps de travail

Article 1er

Répartition de la durée hebdomadaire du travail

La répartition du temps de travail effectif hebdomadaire pourra se faire, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, sur 4 à 6 jours.

Article 2

Principe général du remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement

La rémunération des heures supplémentaires peut être convertie, pour tout ou partie de ces heures, en temps de repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Le repos compensateur de remplacement se cumule avec le repos compensateur de droit commun tel que prévu par l'article L. 212-5-1.

L'employeur détermine, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent

— si la conversion est une mesure collective, ou individuelle ;

— la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos ;

— la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires faisant l'objet d'un remplacement de leur rémunération par un repos compensa-

teur ne sont pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le salarié reçoit mensuellement une information, annexée à son bulletin de paie, lui indiquant l'état de ses droits à repos.

Le salarié peut prendre le repos compensateur légal ou de remplacement lorsqu'il a capitalisé 4 heures.

Le repos compensateur légal ou de remplacement est pris aux dates fixées conjointement par le salarié et l'employeur, par demi-journée réputée égale à 4 heures, ou par journée entière réputée égale à 8 heures, dans un délai d'un an suivant l'ouverture du droit.

Les périodes de repos compensateur légal ou de remplacement peuvent être accolées aux périodes de congés payés.

Ils n'entraînent aucune diminution de rémunération.

Chapitre V

Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 1er **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 2 **Extension**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Article 3 **Date d'effet**

Le présent accord n'entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, que le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4 **Difficultés d'application**

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de difficultés d'application, en vue d'étudier les possibilités d'aménagements, de modifications voire de suppressions des dispositions du présent accord.

Article 5 **Clause de sauvegarde**

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute mise en cause définitive de l'accord.

Article 6 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 **Bilan d'application - Examen triennal - Clause de révision**

a **Bilan d'application**

Les parties signataires conviennent de dresser dans le cadre d'une réunion paritaire, au terme d'un délai de trois ans à compter de sa date d'effet, un bilan d'application du présent accord.

Ce bilan portera notamment sur l'horaire collectif moyen effectué par les salariés des entreprises ayant eu recours aux modulations du temps de travail ou au temps partiel, le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées dans ces cadres, les amplitudes moyennes effectuées dans ces configurations, les difficultés organisationnelles rencontrées.

b **Examen triennal**

Les parties signataires conviennent en outre d'effectuer un examen triennal des dispositions du présent accord et de ses modalités d'application.

c **Révision**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord. Cette révision sera demandée par lettre recommandée adressée aux parties signataires ou adhérentes, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Une réunion d'examen de ces propositions devra se tenir au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la saisine.

Article 8 **Adhésion**

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Accord du 16 juin 2000

[Étendu par arrêté du 6 mars 2001, JO 22 mars 2001]

[Applicable le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 1^{er} avril 2001]

Préambule

Les entreprises relevant des activités de transformation du pin maritime listées à l'article 1^{er} « Champ d'appli-

cation » de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne connaissent depuis plusieurs années des mutations liées à la concurrence internationale et à la concurrence inter-matériaux ainsi qu'à l'évolution des conditions de commercialisation des produits avec notamment le développement de nouveaux modes d'achat et de distribution. La tempête du 27 décembre 1999 va accélérer ces mouvements structurels.

Dans cet environnement économique, technique et réglementaire évolutif, les professionnels du bois se sont toujours attachés à s'adapter, en sauvegardant leur compétitivité et l'emploi. Les partenaires sociaux partagent ce constat et sont conscients que ces impératifs s'imposent à l'entreprise et à ses salariés. Ces impératifs nécessitent une réflexion sur les conditions d'adaptation de l'entreprise, réflexion qui permettra le développement et le maintien de l'emploi. Les lois relatives à la réduction du temps de travail poursuivent des objectifs semblables.

Le présent accord s'attache à intégrer le souhait des salariés d'une réduction du temps de travail permettant, sans remettre en cause la compétitivité des entreprises, le maintien et le développement de l'emploi, l'amélioration des conditions de travail et l'insertion professionnelle des jeunes.

Ce texte exprime la volonté des partenaires sociaux signataires d'assurer la pérennité des entreprises et de l'emploi, notamment dans le milieu rural.

Le présent accord respecte les nouvelles dispositions du code du travail et prend en compte les possibilités ouvertes à la négociation conventionnelle.

Les parties signataires, au vu des lois réduisant la durée légale de travail à 35 heures (au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} février 2002, selon les cas) et s'inscrivant dans une logique de développement de l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2 Sort des accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Lorsque les entreprises ou établissements ont conclu un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail à durée indéterminée ou déterminée avant l'entrée en vigueur du présent accord, cet accord d'entreprise ou d'établissement continue à s'appliquer jusqu'à son terme, dans les conditions initiales, sauf dénonciation ou renégociation dudit accord par l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord dans les formes prescrites par l'accord.

Chapitre Ier Dispositions générales sur le temps de travail

Article 3 Temps de travail effectif

3.1 Définition du temps de travail effectif

En application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Par ailleurs, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par les dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou par le contrat de travail et lorsqu'elles sont réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, doit faire l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières.

La présente définition s'applique à tous les modes d'organisation du temps de travail et en lieu et place à toutes dispositions antérieures relatives au temps de travail effectif et résultant de conventions, d'accords collectifs de travail ou d'usages.

Toutefois conformément aux dispositions de l'article 10 de l'avenant ouvrier de la convention collective des industries de pin maritime en forêt de Gascogne, chaque salarié travaillant dans le cadre d'une organisation de travail en continu ou par poste a droit à un repos destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte. Cette pause est rémunérée selon les modalités de ce même article.

Cette pause, dont la durée est prévue à l'alinéa b de l'article 10, est dorénavant d'une durée de 20 minutes et est considérée comme temps de travail effectif, ce temps peut être ramené à 15 minutes sous condition de prévoir une compensation délibérément négociée dans l'entreprise.

3.2 Présence ne constituant pas du temps de travail effectif

Même lorsqu'elles font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, sauf si les conditions rappelées ci-dessus sont remplies, notamment les temps de pause, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise et entre le domicile et le chantier pour les salariés concernés et les absences pour événement personnel.

Article 4

Astreinte

L'astreinte est définie comme une période, qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif, au cours de laquelle le salarié, notamment, et le cas échéant les personnels d'entretien et ceux chargés de la régulation des séchoirs, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Seul le temps consacré à l'intervention, y compris le temps de trajet normal, pour effectuer un travail au service de l'entreprise est considéré comme du temps de travail effectif.

Afin d'assurer la conciliation entre une vie personnelle et une vie professionnelle, le délai de prévenance des salariés effectuant des astreintes est fixé le plus longtemps à l'avance et au moins à 15 jours. En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié doit être prévenu au moins 1 jour franc à l'avance.

La mise en place d'une astreinte devra obligatoirement s'accompagner d'une compensation. Celle-ci peut être attribuée soit sous une forme financière, soit sous la forme d'un repos. Cette compensation est égale à 10 % du taux horaire conventionnel des personnes soumises à une obligation d'astreinte pour la période considérée, en semaine. Cette compensation sera doublée pour les samedis, dimanches et jours fériés. Le mode de calcul est donc le suivant

— en semaine : $\text{taux conventionnel} \times 10 \% \times \text{période d'astreinte}$;

— samedi et dimanche et jours fériés : $2 (\text{taux conventionnel} \times 10 \% \times \text{période d'astreinte})$.

Article 5

Régime des heures supplémentaires

5.1

Régime des heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, prévu par l'article L. 212-6 du code du travail, est fixé à 130 heures par an et par salarié en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine, dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du travail ou sur un cycle régulier de travail tel qu'il est prévu à l'article L. 212-5 alinéa 6 du code du travail. En 2001, le contingent sera ramené à 180 heures.

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (base 35 heures ou moins) et lorsque la variation de la durée hebdomadaire excède les limites de la plage 31-39 heures ou prévoit plus de 70 heures effectuées sur l'année au-delà de la durée légale hebdomadaire, ce contingent est fixé à 90 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, les contingents visés ci-dessus pourront être majorés avec l'accord des délégués syndicaux ou à défaut la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. Dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel, une consultation des salariés devra être

organisée. (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 6 mars 2001, JO 22 mars 2001)

La bonification de 10 %, prévue pendant l'année de transition, pour les heures en 35 et 39 heures, qui passera à 25 % au terme de la période de transition prévue par la loi du 19 janvier 2000, pourra être donnée sous forme de repos ou prendre la forme d'une majoration de salaire.

5.2

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés donnent lieu à une majoration (bonification) qui leur est versée en application des taux fixés par les articles relatifs aux majorations pour heures supplémentaires du code du travail. Le salarié bénéficie dans ce cadre du versement de la rémunération des heures supplémentaires et de la majoration de salaire y afférent.

La rémunération des heures supplémentaires peut être convertie, pour tout ou partie de ces heures, en temps de repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente, majoration comprise.

Le repos compensateur de remplacement se cumule avec le repos compensateur de droit commun tel que prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

L'article 2 du chapitre IV de l'accord du 24 février 1997 étendu le 3 juillet 1998 (JO du 1^{er} septembre 1998), précise les modalités d'ouverture et de prise de repos compensateur de remplacement et/ou légal.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, une consultation devra être organisée avec le personnel.

Chapitre II

Modulation des horaires de travail

Les partenaires sociaux prévoient pour les entreprises et établissements de la branche la possibilité de moduler l'horaire hebdomadaire de travail, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises ou les établissements ne peuvent, pour le personnel concerné, modifier en cours de modulation le type de modulation ou d'aménagement retenu initialement pour la période concernée, sauf accord de la commission de suivi de l'entreprise.

Article 6

Mise en oeuvre de la modulation

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux désignés par une ou des organisations syndicales de salariés reconnue représentative au niveau national, habilités à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, la mise en place des mesures de modulation des horaires de travail est subordonnée à un accord avec ceux-ci.

Dans le cas où il y aurait carence de représentants syn-

personnel, s'il(s) existe(nt), et informer simultanément le personnel et les organisations syndicales représentatives de son intention de mettre en place une modulation du temps de travail au moins 21 jours à l'avance par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié.

Si, pendant ce délai de 21 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier ou si un ou plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives, un accord d'entreprise doit être négocié dans les conditions fixées au présent chapitre.

En l'absence de délégué du personnel, de délégué syndical, de mandaté, l'entreprise doit consulter le personnel.

L'accord portera notamment sur les modalités de mise en oeuvre et les contreparties accordées aux salariés (ces contreparties peuvent être différentes de celles prévues par le présent accord de branche).

La mise en oeuvre de la modulation de la durée du travail nécessite l'information sur les raisons économiques et sociales la motivant lors de la consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent sur ses modalités d'application.

L'information et la consultation porteront sur

- la durée prévisible de la mesure de modulation ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- la nouvelle organisation du travail ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- le type de contreparties retenues en compensation de la mesure adoptée ;
- l'incidence sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation.

Article 7

Principes et modalités

Afin d'adapter la durée effective du travail à la nature particulière de l'activité, l'horaire de 35 heures ou moins hebdomadaires est modulé. La modulation de la durée de travail effectif est organisée sur une période de 12 mois correspondant à l'année civile. Les modalités de mise en oeuvre sont fixées par l'accord d'entreprise qui détermine les amplitudes d'horaires et les conditions spécifiques de modulation.

A titre indicatif, il existe deux grandes catégories de mise en oeuvre, qui peuvent être prises séparément, en tant que telles ou partie de chacune pour un accord d'entreprise.

Compensation par des heures dites de modulation	Compensation par jour(s) de repos
Exemple : horaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours. La première semaine, un horaire de 39 heures est adopté et la seconde semaine un horaire de 31 heures est effectué.	Exemple : L'horaire hebdomadaire est fixé — à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an ; — ou 37 heures sur 4 ou 5 jours et les salariés bénéficient de 12 jours ouvrés de repos rémunérés par an ; — ou 38 heures sur 4 ou 5 jours ouvrés et les salariés bénéficient de 18 jours de repos ouvrés rémunérés par an.
Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36 ^e à la 39 ^e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.	Dans ces conditions, les jours de repos sont fixés par le salarié et l'employeur et nécessitent un délai de prévenance car ceux-ci ne peuvent être pris sauf circonstances exceptionnelles pendant les périodes de suractivité.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas au contingent annuel dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Un accord d'entreprise peut déterminer d'autres amplitudes d'horaires et fixer les conditions spécifiques de modulation.

Article 8

La programmation

La modulation fait l'objet, le plus longtemps à l'avance, d'une programmation préalable, définissant de façon indicative les périodes de basse et haute activités prévues par l'entreprise ou l'établissement.

La durée de la ou des périodes de modulation est définie par une programmation arrêtée après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Les salariés en sont informés collectivement par voie d'affinage au moins 15 jours calendaires avant sa mise en oeuvre.

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date où le changement doit intervenir.

Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En cas de circonstances exceptionnelles, la programmation indicative peut être modifiée sous respect d'un délai de prévenance minimum de 3 jours ouvrables.

Les circonstances exceptionnelles sont des variations brusques et importantes du volume de production résultant notamment de

- commandes nouvelles ou modifiées (délai, volume, caractéristique) ;
- pertes de clients ou de marchés entraînant une baisse d'activité ;
- difficultés d'approvisionnement (matières premières, sources d'énergie, outillages).

Article 9

Limite de la durée hebdomadaire du travail

La durée maximale de temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives.

Les accords d'entreprise fixent le nombre de semaines.

La limite basse de la modulation est établies à 28 heures. Par dérogation, cette limite basse pourra être ramenée en dessous après consultation des représentants du personnel.

La programmation de la modulation prévoit la durée du travail fixée en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10

Traitement de la rémunération

La rémunération servie mensuellement est calculée et lissée sur la base de l'horaire moyen et est indépendante de l'horaire réellement accompli.

L'employeur devra tenir, pour chaque salarié dont l'horaire de travail est modulé, un compte individuel faisant apparaître les diverses catégories d'heures de présence et d'absence, et les heures de travail effectuées.

Un double de ce document est remis chaque mois aux salariés concernés en même temps que leur bulletin de salaire.

Article 11

Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, telle que arrêts maladie, acci-

dents, congés légaux et conventionnels ou période de formation définie dans le cadre de plan formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence, compte tenu des règles fixées ci-dessous.

Article 12

Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation

12.1

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation du fait d'une embauche en cours de période de modulation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de modulation.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié ⁽⁴⁾, pendant la période de modulation, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés et de l'employeur, et en application des dispositions légales

(4) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

— soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;

— soit prises sous forme de repos équivalent.

La moyenne des heures effectuées par le salarié ⁽⁴⁾ pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation ; dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

(4) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

12.2

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié ⁽⁴⁾, pendant la période de modulation, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation ; dans ce cas les heures excédentaires sont considérées, en application des dispositions légales, comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

(4) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié ⁽⁴⁾, pendant la période de modulation, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation.

(4) Pour ce calcul, seul le temps de travail réellement effectué est comptabilisé.

En cas de licenciement pour motif économique ou de départ à la retraite, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la mesure de modulation.

Pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

Article 13

Traitement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Ces indemnités se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné et dans le respect des articles

— L. 122-8 du code du travail en cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ;

— L. 223-11 et L. 223-14 du code du travail relatifs à l'indemnité compensatrice de congés payés ;

— et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif au mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Article 14

Personnel en CDD et intérimaires

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période de modulation, dans le respect de réglementation en vigueur.

Article 15

Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans le cadre de la programmation de la modulation dans l'entreprise ou établissement.

Article 16

Interruptions accidentelles de travail

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles préexistantes sur les interruptions accidentelles de travail.

Article 17

Calendrier individualisé

L'activité des salariés pourra être organisée selon des calendriers individualisés. Les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée et la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents sont les mêmes que celles définies auparavant.

Article 18

Contreparties accordées aux salariés

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation, base 35 heures ou moins, accordent des contreparties aux salariés concernés. Les contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

18.1

Réduction du temps de travail

Les entreprises et établissements qui recourent à la modulation, base 35 heures ou moins, doivent ramener leur horaire hebdomadaire moyen à 35 heures ou moins ou à 1 600 heures par an au plus.

18.2

Contingent d'heures supplémentaires

L'entreprise ou l'établissement qui entend mettre en oeuvre la modulation qui a pour effet une variation de la durée hebdomadaire qui excède les limites de la plage 31-39 heures ou qui prévoit plus de 70 heures effectuées sur l'année au-delà de la durée légale hebdomadaire, base 35 heures ou moins, doit limiter son contingent d'heures supplémentaires à 90 heures par an et par salarié concerné par la modulation et pour l'année correspondant à la mise en oeuvre de la modulation.

Pour l'année 2001, le contingent sera fixé à 150 heures.

L'entreprise ou l'établissement qui entend mettre en oeuvre la modulation qui a pour effet une variation de la durée hebdomadaire qui n'excède pas les limites de la plage 31-39 heures ou qui prévoit un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures effectuées sur l'année, base 35 heures ou moins, doit limiter son contingent d'heures supplémentaires à 130 heures par an et par salarié concerné par la modulation et pour l'année correspondant à la mise en oeuvre de la modulation.

Pour l'année 2001, le contingent sera de 180 heures (cf. art. 5 de ce texte).

18.3

Rémunération

(Voir aussi Article 2 de l'avenant «Ouvriers»)

Garantie pour les salariés en place

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures par mois, lors du passage aux 35 heures dans l'entreprise, bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale en francs à la rémunération mensualisée de base calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de rémunération mensualisée liée au passage à 35 heures.

Cette garantie est assurée par le versement d'une indemnité différentielle si les éléments de la rémunération versée au salarié ne permettent pas d'atteindre la garantie visée ci-dessus.

L'indemnité différentielle est versée pendant une période dont la durée maximale est de 3 ans, période au terme de laquelle elle est intégrée dans le salaire de base.

Les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne pourront pas être inclus dans le complément différentiel et devront être payés en sus pour l'entreprise.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

La rémunération minimale mensuelle garantie est réduite à due proportion lorsque pour un motif quelconque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Garantie pour les nouveaux embauchés

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction du temps de travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du maintien de salaire prévu ci-dessus doivent bénéficier de cette même garantie.

Les salariés à temps partiel, embauchés postérieurement à la réduction du temps de travail, bénéficient également de cette garantie calculée à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant de cette garantie.

Article 19

Heures de travail accomplies au-delà de la limite hebdomadaire

Pendant la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées dans les limites fixées à l'article 8 du présent chapitre ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

S'il apparaît à la fin de la période de modulation négociée que la durée de travail effectif a été dépassée, les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaires et/ou à un repos, de remplacement, au choix des salariés concernés, et avec l'accord de l'employeur pour la prise d'un repos compensateur

- soit un paiement majoré selon les dispositions légales pour les heures suivantes, et le cas échéant au repos compensateur de droit commun ;
- soit à un repos compensateur de remplacement équivalent, calculé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- soit à une formule combinant le paiement majoré et le repos compensateur de remplacement tels que définis ci-dessus.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Ce repos compensateur de remplacement se cumule, le cas échéant, avec les repos compensateurs de droit commun institués par l'article L. 212-5 du code du travail.

Les modalités d'ouverture et de prise de repos compensateur sont celles prévues à l'article 5-2 du présent accord.

Chapitre III

Réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos

Article 20

Principe

Les partenaires ont la possibilité d'organiser la réduction du temps de travail en tout ou partie sous forme de repos supplémentaire sur l'année.

De plus, le paiement des heures supplémentaires pour chaque heure effectuée au-delà de 39 heures peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 pour chacune des heures comprises entre la 40^e et la 43^e et de 1 h 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Article 21

Mise en oeuvre

L'employeur doit procéder à la comptabilisation du nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence.

Une copie de ce document est remis au salarié en même temps que la paie.

La période de référence commence à courir le 1^{er} juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année qui suit.

Article 22

Modalités de prise des repos

Les droits à repos supplémentaires acquis par le salarié doivent être pris au cours des 12 mois *qui suivent la fin* (termes exclus de l'extension par arrêté du 6 mars 2001, JO 22 mars 2001) de la période de référence, sauf en cas d'affectation éventuelle à un compte épargne-temps.

A défaut d'un accord dans l'entreprise, le salarié choisira ses jours de repos en concertation avec l'employeur. En cas de désaccord, il repositionnera son choix. Si une divergence subsiste, il sera fait appel à la commission de suivi de l'entreprise dont la composition sera fixée dans l'entreprise et devra être paritaire.

Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié dans les périodes de haute activité.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, les salariés doivent être prévenus dans un délai de 6 jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Article 23

Régularisation des repos en fin de période

A la fin de chaque période de référence (termes exclus de l'extension par arrêté du 6 mars 2001, JO 22 mars 2001), l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de repos supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de repos pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activités intenses au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de prendre ses jours de repos.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives aux repos supplémentaires sont rémunérés sur la base de 151,67 heures aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée normale supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de repos.

Article 24

Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du repos supplémentaire auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces repos.

Chapitre IV

Dispositions spécifiques aux entreprises souhaitant bénéficier des aides que l'État

Le présent chapitre s'applique aux entreprises qui veulent recourir aux aides de l'État.

Le présent chapitre permet aux entreprises de 20 salariés et moins qui le souhaitent et en respectant les dispositions définies dans le présent accord de conclure directement auprès de la DDTEFP une convention de réduction collective de la durée du travail.

Pour bénéficier des aides de l'État prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ou pour bénéficier de l'allègement et des aides prévues dans la loi du 19 janvier 2000, les entreprises devront appliquer le présent accord et se conformer aux dispositions légales en vigueur, notamment la loi du 19 janvier 2000, point 2 du III de l'article 19.

Article 25

Mise en oeuvre

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord d'entreprise est obligatoire.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dotées de délégués syndicaux désignés par une ou des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives habilitées à négocier et à conclure des accords conformément à la législation en vigueur, l'accord doit être négocié avec ceux-ci.

Dans le cas où il y aurait carence de représentants syndicaux, l'employeur doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et doit informer au moins 21 jours à l'avance simultanément les salariés et les organisations syndicales représentatives de son intention de réduire le temps de travail par voie d'affichage ou par note écrite à chaque salarié. Si pendant ce délai un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier ou si plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives, un accord d'entreprise doit être négocié dans les conditions fixées au présent chapitre.

Dans les entreprises de 21 à 49 salariés, l'employeur ou son représentant recevra dans ce délai le ou les représentants de la ou les organisations syndicales représentatives qui en feraient la demande.

En l'absence de mandatement, il y aura accès direct.

Passé le délai de 21 jours, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut conclure directement avec l'État une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998, et par la loi du 19 janvier 2000. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai d'un mois qui suit le début de la négociation. La convention conclue avec l'État doit être conforme aux dispositions du présent accord.

Article 26

Durée du travail, modalités d'organisation et décompte du temps de travail, catégories de salariés concernés par l'accord

Pour avoir le bénéfice des aides et allègement prévus par la réglementation, les entreprises devront porter la durée collective du travail à

- au plus 35 heures hebdomadaires ;
- ou à 1 600 heures au plus sur l'année.

La décision de l'employeur de réduire le temps de travail à 35 heures ou l'accord d'entreprise ayant cet objet pour l'une des modalités de mise en oeuvre de l'horaire réduit prévu au chapitre II et au chapitre IV du présent accord.

Deux ou plusieurs modalités de mise en oeuvre peuvent coexister dans l'entreprise à condition que les salariés relevant de l'une ou l'autre des modalités soient clairement identifiés.

Les salariés concernés sont les ouvriers et les collaborateurs au sens de la convention collective régionale des industries du pin maritime en forêt de Gascogne. Les modalités concernant les cadres figurent au cha-

pitre V de cet accord.

Article 27 **Effets sur l'emploi**

Les entreprises appliquant l'accord de branche devront préciser le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail dans la déclaration qu'elles envoient à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale pour bénéficier des allègements.

Article 28 **Incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail**

(Voir aussi Article 2 de l'avenant «Ouvriers»)

Garantie pour les salariés en place

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures par mois, lors du passage aux 35 heures dans l'entreprise, bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale en francs à la rémunération mensualisée de base calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de rémunération mensualisée liée au passage à 35 heures. Cette garantie est assurée par le versement d'une indemnité différentielle si les éléments de la rémunération versée au salarié ne permettent pas d'atteindre la garantie visée ci-dessus. L'indemnité différentielle est versée pendant une période dont la durée maximale est de 3 ans, période au terme de laquelle elle est intégrée dans le salaire de base.

Les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne pourront pas être inclus dans le complément différentiel et devront être payés en sus par l'entreprise.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

La rémunération minimale mensuelle garantie est réduite à due proportion lorsque pour un motif quelconque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Garantie pour les nouveaux embauchés

Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction du temps de travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du maintien de salaire prévu ci-dessus, doivent bénéficier de cette même garantie.

Les salariés à temps partiel, embauchés postérieurement à la réduction du temps de travail, bénéficient également de cette garantie calculée à due proportion, dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature

et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant de cette garantie.

Article 29 **Suivi de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi**

L'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi fera l'objet d'un suivi à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche en commission paritaire.

Chapitre V **Dispositions relatives au personnel d'encadrement**

Les parties signataires conviennent que le personnel d'encadrement assume des responsabilités spécifiques et joue un rôle prépondérant dans l'organisation et le fonctionnement des entreprises. Les contraintes organisationnelles, l'évolution des emplois et des qualifications, l'autonomie et la responsabilité des intéressés dans l'exécution des missions qui leur sont confiées rendent plus difficiles la comptabilisation de leurs horaires de travail par rapport à un horaire précis, et ne permettent pas toujours de connaître a priori l'horaire de travail nécessaire à la réalisation de leur fonction. La justification de celui-ci ne peut exister qu'a posteriori.

C'est pourquoi les parties signataires souhaitent que le personnel d'encadrement soumis à un horaire collectif ou rémunéré au forfait assis sur une base annuelle bénéficie des mêmes réductions de temps de travail dans les formes les mieux appropriées aux spécificités de ses fonctions. Elles recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre prioritairement sous formes de jours entiers de repos, mieux adaptés à ses fonctions que les strictes mesures du temps de travail en heures et de nature à favoriser le développement de ce type d'emploi.

Article 30 **Cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail. D'après l'article L. 212-15-1 du code du travail, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Article 31 **Cadres soumis à un horaire collectif de l'entreprise**

Les parties signataires conviennent que le personnel d'encadrement au sens des grilles de classification, hors les cadres disposant d'un degré élevé d'autonomie, doit

à 35 heures lorsqu'il est lui-même soumis à l'horaire collectif de l'entreprise fixé à 35 heures.

Article 32

Cadres rémunérés au forfait assis sur une base annuelle

Cette catégorie correspondant au cadre de position I et position II de la convention collective avenant cadre.

En considération des contraintes d'activité ou des nécessités de présence du salarié requises par sa fonction, le contrat de travail peut prévoir des conventions individuelles de forfait, établies sur une base annuelle, supérieure à la durée légale du travail ou à l'horaire collectif de référence de l'entreprise.

Différentes catégories de forfait pourront être établies :

32.1

Le forfait annuel en heures

Ce forfait annuel en heures n'est applicable qu'aux cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 730 heures, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 du code du travail relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Ces cadres bénéficieront des 11 heures de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaires et verront leur temps de travail limité à 6 jours par semaine au maximum.

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paye de l'intéressé doit faire apparaître le nombre mensuel d'heures de travail supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

32. 2

Le forfait annuel en jours

La convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail doit figurer dans le contrat de travail du salarié ou un avenant après acceptation du cadre.

Le forfait ne pourra pas prévoir plus de 217 jours travaillés dans l'année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité des droits légaux à congés payés.

Les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les 3 premiers mois de l'année suivante.

Ce forfait est mis en place pour les cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient en raison de leur emploi du temps.

Les journées et demi-journées de repos seront fixées entre l'employeur et le salarié. L'employeur pourra différer la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées et de 5 jours en cas d'absences imprévues d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette ou ces périodes le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Des jours de repos pourront être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1 du code du travail.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie des 11 heures consécutives de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaires sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés.

Un document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées et demi-journées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge du travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

Chapitre VI

Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 33 Dépôt

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 34 Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Article 35 Entrée en vigueur

Le présent accord n'entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, que le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprises signés à son entrée en vigueur.

Article 36 Difficultés d'application

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de difficultés d'application, en vue d'étudier les possibilités d'aménagements, de modifications voire de suppressions des dispositions du présent accord.

Article 37 Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire, ou conventionnelle relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute mise en cause définitive de l'accord.

Article 38 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 39 Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Travail de nuit

Accord du 10 avril 2002

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement syndical des fabricants de parquets, lambris, moulures et caisses de pin maritime ;

Groupement aquitain des Fabricatifs de Palettes

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA) CFE-CGC.

Préambule

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a introduit un nouveau cadre pour le travail de nuit. Au delà des règlements applicables à tous les personnels, la loi laisse aux partenaires sociaux la faculté d'adapter des conditions d'application au contexte spécifique des branches dans le cadre d'accord collectif de branche.

Les parties signataires décident par le présent accord d'aménager les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation de travail.

Article 1 Champ

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités liées à l'article 1 - champ d'application - de la Convention Collective Régionale de l'Industrie du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

Article 2 Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

2.1 définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

— soit accomplir, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année par ce salarié, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou tout autre plage négociée ;

— soit effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, plus de 50 % de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou tout autre plage négociée.

2.2 Définition du travail de nuit

Tout travail effectué entre 21H00 et 6H00 est considéré comme du travail de nuit.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du Code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, plus de 50 % de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 3

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 2 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pouvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part prépondérante du coût de ces équipements dans le coût de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Article 4

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Le repos compensateur est fixé à 20 minutes pour chaque semaine ayant donné lieu à un travail de nuit par un travailleur de nuit auquel s'ajoute la majoration salariale prévue à l'article 10 de l'avenant ouvrier de la Convention Collective Régionale des Industries du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne. La prise de ce repos compensateur sera négociée entre les salariés et l'employeur et pourra être convertie, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Article 5

Contreparties spécifiques supplémentaires au profit des travailleuses de nuit

Les travailleuses de nuit au sens de l'article 2 du présent accord peuvent obtenir en plus de la protection de la loi, une prolongation de leur affectation en poste de jour en cas d'allaitement constaté par certificat médical. Pendant leur période d'allaitement ne pouvant dépasser l'année, les mères allaitant leurs enfants disposent d'une heure de repos par poste durant leur travail.

Article 6

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur ;

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 7

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord n'entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, que le premier jour

du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 9

Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire, ou conventionnelle relatives aux questions qu'il aborde et ayant une incidence directe ou indirecte sur son contenu.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions, avant toute mise en cause définitive de l'accord.

Article 10

dépôt extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Régime complémentaire frais de santé

Accord du 18 novembre 2015

[Étendu par arr. 12 juill. 2016, JO 19 juill., applicable à compter de la date de sa signature pour les signataires et après extension pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries régionales de pin maritime (UIRPM) ;

Fédération des industries du bois d'Aquitaine (FIBA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT).

Préambule

Dans le cadre de la loi N° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche «Industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne» ont souhaité mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire pour les salariés en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident au 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre, notamment, aux deux objectifs suivants :

— Couvrir l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne en matière de remboursements complémentaires de frais de santé

— Assurer un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des «contrats responsables» conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Article I

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le Pin Maritime en Forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot et Garonne et qui ne sont pas liés par une Convention Nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (N.A.F rév 2, 2008).

1610 A Sciage et rabotage du bois hors imprégnation
À l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article No. 1144-3 du Code Rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature.
Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris,

1623 Z Fabrication de charpentes et de menuiserie.
Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures,

1624 Z Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois,

1629 Z Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

Les entreprises actuellement couvertes par un autre régime complémentaire «Frais de santé» qui comporterait des dispositions moins favorables, devront adapter, leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles (garanties minimum du régime et financement minimum de l'employeur). Les entreprises de la branche devront ainsi comparer, ligne par ligne, leur accord d'entreprise avec l'accord de branche.

Article II

Bénéficiaires des garanties

confondues, des entreprises de la branche, sans condition d'ancienneté.

Il est rappelé que la complémentaire santé est obligatoire pour les salariés à l'exception de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions fixées à l'article III du présent accord.

Les ayants-droits des salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de la couverture des frais de santé ainsi définie par le présent accord par souscription, à l'initiative du salarié assuré, directement auprès de l'organisme assureur. Ce dernier assure la gestion des options choisies par le salarié.

Article III Dispenses d'affiliation

Les salariés ont la faculté d'être dispensé d'adhérer au régime que leur soumet leur employeur lorsqu'ils se trouvent dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de leur employeur en apportant les justificatifs nécessaires.

— Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit et en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

— Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

— Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération de base ;

— Salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

— Salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

— Salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie «frais de santé» conforme à ceux visés ci-après :

— Dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une

autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire,

— Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG)

— Régime complémentaire «frais de santé» facultatif référencé de la fonction publique d'état, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'état et des établissements publics au financement de la protection complémentaire de leurs personnels,

— Régime complémentaire «frais de santé» facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents

— Contrat d'assurance de groupe dits «Madelin»

— Régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM)

— Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SCNF (CPRPSNCF)

Les différents cas de dispenses seront communiqués aux salariés au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'au moment de l'embauche de nouveaux salariés.

Les dispenses d'affiliation ne sont valables qu'après justification par les salariés, à l'exception des contrats à durée déterminée de moins d'un an, de la couverture souscrite par ailleurs. La non-délivrance du justificatif dans les délais impartis, entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Les dispenses d'affiliation prévues ne peuvent être imposées par l'employeur.

Article IV Portabilité et maintien de la complémentaire «frais de santé» en cas de suspension du contrat de travail et/ ou rupture du contrat de travail

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, il est mis en œuvre un dispositif de «portabilité», permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes complémentaires «frais de santé» dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Cette portabilité est mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale.

Article V Garanties du régime conventionnel

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la Sécurité sociale et dans la limite des frais engagés.

Soins courants	
Consultations généralistes et spécialistes	100 % TM ⁽¹⁾
Actes techniques médicaux	100 % TM
Auxiliaires médicaux	100 % TM
Analyses	100 % TM
Radiologie	100 % TM
Pharmacie	100 % TM
Hospitalisation	
Honoraires (médecins ayant adhéré au dispositif du CAS ⁽²⁾)	100 % TM + 70 % BR ⁽³⁾
Honoraires (médecins ayant adhéré au dispositif du CAS ⁽²⁾)	100 % TM + 50 % BR
Frais de séjour	100 % TM
Forfait journalier	Pris en charge
Chambre particulière	30 €/jour
Dentaire	
Soins dentaires	100 % TM
Prothèses dentaires	100 % TM + 150 % BR
Orthodontie	100 % TM + 50 % BR
Optique (1 équipement tous les 2 ans ou tous les ans en cas d'évolution de la vision et pour les salariés de moins de 18 ans)	
Équipement monture + verres «simples» (2 verres)	240 €
Équipement monture + verres «complexes» (2 verres)	280 €
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale	100 € par an
Autres	
Prothèses auditives	100 % TM
Autres prothèses médicales	100 % TM
Cures thermales	100 % TM
Actes de prévention	100 % BR
Médecine douce (ostéopathie)	1 consultation/an (max : 23 € par consultation)
<p style="text-align: center;"> ⁽¹⁾ TM = Ticket modérateur ⁽²⁾ CAS = Contrat d'accès aux soins ⁽³⁾ BR = Base de remboursement de la sécurité sociale Les verres «simples» sont les verres à simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 et le cylindre inférieur à 4. Les verres «complexes» sont les verres à simple foyer dont la sphère est inférieure à - 6 ou supérieure à + 6 ou dont le cylindre est supérieur à 4 ainsi que les verres multifocaux ou progressifs. </p>	

Article VI Le caractère responsable du contrat

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations ver-

sées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits «responsables» défini par

l'article 57 de la Loi n° 02004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

Le présent régime ne rembourse notamment ni les pénalités mises à la charge de rassuré en cas de non-respect du parcours de soin, ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2 du Code de de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits «responsables».

Article VII

Financement du régime /cotisations

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties définies par le présent accord - au titre du salarié seul - est assurée par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur,
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture «frais de santé à ses ayants droit» ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles définies à l'article V il devra en assurer la totalité du financement.

Article VIII

Obligations d'informations

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

Article IX

Commission paritaire de suivi

Les signataires de raccord décident de confier à une commission paritaire désignée au niveau de la branche des missions spécifiques en matière de régime complémentaire obligatoire de frais de santé. Cette commission, à compter de l'extension du présent accord, sera chargée d'assurer le suivi technique et la gestion du régime.

Elle est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Elle se réunira une fois par an.

La partie patronale assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des comptes rendus et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission. La convocation parviendra à chacun des membres et invités dans un délai, si possible, d'au moins 15 jours avant chaque réunion.

Afin d'assurer le plein exercice, dans des conditions pérennes et équitables, du droit à la négociation collec-

tive des salariés et employeurs de la branche, les partenaires sociaux conviennent que le salaire des membres de la commission paritaire sera maintenu par l'entreprise dont ils relèvent pour le temps passé par eux en réunion.

Article X

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée Indéterminée.

Article XI

Prise d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature pour les signataires et après extension pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application.

Article XII

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du Code du travail

La commission paritaire de branche composée de toutes les organisations syndicales de salariés signataires ou non dudit accord pourra ainsi décider des évolutions, modifications ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

Article XIII

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux Fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

Article XIV

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Organisation de la négociation collective

Accord du 5 juillet 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr., applicable le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extention]

Mod. par Avenant n° 1, 25 sept. 2012, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill., applicable à sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Préambule

Les organisations syndicales professionnelles et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime est un secteur majeur de la filière forêt bois de la zone de la forêt de Gascogne.

Considérant que la négociation collective est un des piliers de la compétitivité et des rapports sociaux dans la branche, elles conviennent par le présent accord d'organiser dans une perspective innovante les relations sociales du travail afin de favoriser le dialogue social et d'assurer sa prise en charge par les employeurs.

Une association paritaire pour le financement de la négociation collective est créée à cet effet : désignée par le sigle APF 172

Vu la convention collective, et notamment son article 8 et ses avenants, il est convenu ce qui suit :

Article Préliminaire

L'ensemble des articles de l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'organisation de la négociation collective sont abrogés et remplacés par les articles suivants.

Chapitre I Champ d'application

Article 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités liées à l'article 1er «Champ d'application» de la Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (172) et dont les codes NAF (nomenclature NAF rev. 2) sont :

- 16-10 A . - Sciage et rabotage du bois (ex-201 A) ;
- 16-23 Z . - Fabrication de charpente et autres menuiseries pour partie Moulures et baguettes (ex-203 Z) ;
- 16-24 Z. - Fabrication d'emballage bois (ex-204 Z) ;
- 16-29 Z . - Fabrication d'objets divers en bois (ex-205 A).

Chapitre II Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective

Article 2.1

Organisation de la négociation collective

À l'occasion de chaque réunion de commission paritaire convoquée en vue de l'étude, de la négociation ou de la révision d'une convention ou d'un accord collectif de travail, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention ou de l'accord peut inclure dans sa délégation un maximum de 3 représentants d'une même organisation relevant du champ d'application de cette convention ou de cet accord.

Le nombre total de représentants d'employeurs ne peut être supérieur à 15 pour une même réunion.

Article 2.2

Réunions concernées

Les réunions concernées sont les réunions paritaires relevant de la présente convention collective, à savoir :

- commission paritaire ;
- commission mixte paritaire convoquée par le représentant de l'État ;
- commission régionale d'interprétation et de conciliation ;
- et autres commissions qui seraient créées par la convention collective.

Article 2.3

Participation à la négociation collective

Les représentants définis à l'article 2.1 qui sont salariés en activité bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission paritaire sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite. Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, les parties signataires du présent accord demandent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins 15 jours calendaires à l'avance afin de prévenir leurs employeurs.

Le salaire des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenu par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence, et l'employeur demande le remboursement des salaires et des cotisations sociales à l'APF 172 sur la base d'un bordereau établi à cet effet et sur justificatifs.

Les frais de déplacement, de repas, voire si nécessaire d'hébergement, des représentants de salariés sont pris en charge sur justificatifs et sur la base du règlement intérieur par l'APF 172.

Le présent article se substitue aux clauses moins favorables ayant le même objet des conventions et accords collectifs conclus dans le champ d'application du présent accord. Les conventions et accords collectifs conclus dans le champ du présent accord sont réputés

conformes aux dispositions de l'article L. 132-14, alinéa 1, du code du travail.

Chapitre III

Dispositions relatives au financement de la négociation collective dans les industries de pin maritime en forêt de Gascogne

Article 3.1 Création de l'APF 172

Les organisations signataires du présent accord conviennent de constituer une Association Paritaire pour le Financement de la négociation (Convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne) (APF 172)

L'objet de cette association est de financer l'information, l'animation, les frais de déplacement et les rémunérations

ou les indemnités de perte de revenus des représentants des salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale représentative ou professionnelle pour participer à la négociation collective des conventions et accords conclus dans le champ d'application du présent accord et conformément à son article 2.2.

Dans ce but, l'APF 172 recueille et gère les cotisations qui lui sont affectées ainsi que les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

Article 3.2 Cotisation des employeurs à l'APF 172

Les employeurs de salariés d'entreprises relevant du champ d'application du présent accord contribuent au financement de l'APF 172 au moyen d'une cotisation égale à 0,1 % de la masse salariale (DADS N – 1) entrant dans l'assiette des cotisations sociales plafonnée à partir de 1 M€ de masse salariale selon le barème suivant :

Masse salariale	Plafond de la cotisation
Plus de 10 M€	6000 €
De 5 M€ à 10 M€	4000 €
De 4 M€ à 5 M€	3000 €
De 3 M€ à 4 M€	2000 €
De 2 M€ à 3 M€	1500 €
De 1 M€ à 2 M€	1000 €

Cette cotisation est exigible au 28 février de chaque année et est recouvrée par l'APF 172.

Article 3.3 Affectation du produit des cotisations recueillies

Le produit des cotisations recueillies par l'APF 172 est affecté au financement des frais exposés par les organisations syndicales représentatives de salariés et professionnelles d'employeurs pour l'animation et l'information relatives à la négociation collective et la préparation de cette dernière.

Article 3.4 Financement des frais exposés par les représentants des salariés des organisations syndicales représentatives et des employeurs à l'occasion de la négociation collective

Après déduction des frais de gestion de l'Association Paritaire pour le Financement de la négociation (APF 172), les frais ci dessous sont pris en compte :

A Financement des frais exposés par les représentants des salariés des organisations syndicales représentatives

Les produits recueillis sont prioritairement utilisés par l'APF 172 :

— D'une part, pour le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 2.1 ci-dessus et des cotisations sociales y afférentes. À cet effet, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à l'APF 172 ;

— D'autre part, pour la prise en charge des frais de repas, de déplacement et éventuellement d'hébergement dus en application de l'article 2.3 ci-dessus. Ces frais sont directement payés aux représentants des salariés concernés après consultation de la feuille de présence par l'APF 172.

B Financement des frais exposés par les employeurs

L'APF 172 prend en charge les frais exposés par les représentants des employeurs à l'occasion des réunions de commission paritaire en vue de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif, dans le champ d'application du présent accord en application de l'article 2.1

À l'issue de chaque réunion, l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la Commission paritaire transmet à l'APF 172 un état des présences émargé par les intéressés. L'APF 172 peut verser un montant forfaitaire par participant pour compenser la perte de revenu des participants employeurs.

Article 3.5

Financement des frais exposés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective

Mod. par Avenant n° 1, 25 sept. 2012, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill., applicable à sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIBA ;

UIRPM.

Syndicat(s) de salariés :

FNSCBA CGT ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE CGC.

Lorsque, à la fin de l'exercice, il est constaté que les frais mentionnés à l'article 3-4 n'ont pas entièrement consommé le produit des cotisations recueillies, le solde peut être reparti entre les organisations syndicales représentatives de salariés (50 %) et les organisations d'employeurs (50 %) ayant participé à au moins la moitié des réunions de négociation collective au cours de l'exercice écoulé, pour le financement des frais exposés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective.

Chapitre IV

Dispositions finales

Article 4.1

Conditions de dénonciation du présent accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé par une des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Cette partie devra en informer l'ensemble des autres signataires.

Article 4.2

Date d'application

Le présent accord rentrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Article 4.3

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux Fédérations d'employeurs signataires le soin de

faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature.

Financement de la négociation collective

Avenant n° 1 du 29 mars 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIRPM ;

FIBA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FIBOPA CFE/CGC ;

CGT FNSCBA.

Statuts - Association paritaire pour le financement de la négociation

Convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne

APF 172

Article 1er

Forme

Il est fondé entre les partenaires sociaux parties prenantes de l'accord du 24 avril 2008 relatif à la négociation collective dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 ainsi que le décret du 16 août 1901.

Article 2

Titre

L'association porte le titre suivant : «Association paritaire pour le financement de la négociation», Convention Collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne» (APF 172).

Article 3

Objet

L'association a pour objet d'assurer la gestion et le financement de la préparation, de l'information, de l'animation de la négociation collective de branche.

Article 4

Siège

Le siège est fixé : 31 Avenue de la poterie, à Gradi-gnan. Il peut être transféré en tous lieux sur décision de l'Assemblée Générale.

Article 5

Tribunal Compétent

Le tribunal compétent pour toutes actions en justice de l'association est celui du siège. Le président représente l'association lors de ces actions.

Article 6
Durée

La durée de l'association est illimitée.

Article 7
Membres

L'association est composée des organisations syndicales professionnelles et syndicales de salariés, parties prenantes de la convention collective de l'Industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 8
Ressources

Les ressources de l'association comportent :

- *Les cotisations de ses membres, dont le montant est fixé par l'Assemblée Générale ;*
- *Les cotisations des entreprises dont les activités sont visées dans le champ d'application de l'accord relatif à la négociation collective dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne en application de l'article 1^{er} dudit accord ;*
- *Les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.*

Article 9
Assemblée Générale / Composition

L'Assemblée Générale est composée d'un représentant personne physique des personnes morales membres pour les organisations de salariés et d'autant de membres des organisations d'employeurs.

Les employeurs sont tenus d'accorder une autorisation d'absence aux salariés désignés par leur organisation pour siéger à l'Assemblée Générale.

La durée du mandat des membres de l'Assemblée Générale, nommés par les partenaires sociaux est de 2 années consécutives. Ce mandat est renouvelable.

La durée du mandat du ou des membres de l'Assemblée Générale en remplacement du ou des membres démissionnaires, radiés ou décédés, est la durée restante qu'auraient eue les mandats des membres remplacés.

La moitié des membres doit être présente ou représentée pour que l'Assemblée Générale délibère valablement. Un membre ne peut donner pouvoir qu'à un autre membre de l'Assemblée Générale issu du même collège, cependant ce dernier peut en recevoir plusieurs.

En cas d'égalité, la voix du Président est prépondérante.

Les décisions de l'Assemblée Générale sont prises à la majorité des membres présents et représentés. À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre de voix égal.

Article 10
Pouvoirs de l'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'association et pour agir en son nom.

Elle se prononce sur le rapport d'activité et les comptes.

L'Assemblée Générale élit en son sein :

- *Un président, un vice-président*
- *Un trésorier, un secrétaire*

Le secrétaire pourra assurer la fonction de trésorier adjoint.

Les postes de président et de secrétaire d'une part et de vice-président et trésorier d'autre part, alterneront entre le collège des employeurs et celui des salariés tous les 2 ans afin que successivement chaque collège puisse être représenté à chaque poste. Les fonctions de président et de secrétaire d'une part et de vice-président et trésorier d'autre part, ne peuvent être attribuées au même collège.

Le président valide les engagements et le trésorier dispose de la délégation de signatures pour toutes les opérations et tous les mouvements bancaires engageant l'association. La suppression de la délégation de signatures est effective à la fin du mandat. L'Assemblée Générale pourra définir des délégations de signatures pour les opérations de gestion des activités de l'association.

Article 11
Réunion de l'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale se réunit toutes les fois où elle est convoquée par le Président et au moins 1 fois par an. D'autres réunions peuvent avoir lieu, convoquées par le Président ou à la demande de 3 membres, à tout moment de l'année.

Article 12
Gestion administrative

Les activités et la gestion administratives de l'association sont assurées par un secrétariat administratif d'une organisation professionnelle patronale, placé sous la responsabilité du président.

Les membres de l'Assemblée Générale ne sont pas rémunérés pour l'exercice de leur fonction, néanmoins les pertes de rémunération et les frais engagés pour leur participation seront remboursés sur justificatifs.

Les modalités de prise en charge des frais administratifs seront définies par l'Assemblée Générale.

Article 13
Comptabilité

Il est tenu une comptabilité conformément aux règles comptables en vigueur. Elle est contrôlée par un expert-comptable désigné par l'Assemblée Générale.

Article 14
Règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi par l'Assemblée Générale.

Ce règlement sera destiné à fixer les divers points non prévus par les statuts notamment ceux qui ont trait à l'administration de l'association et aux modalités de

remboursement des frais visés dans l'accord.

Article 15 **Dissolution de l'association**

En cas de dissolution, l'Assemblée Générale statue sur la dévolution du patrimoine de l'association.

L'Assemblée Générale désigne les établissements publics ou privés reconnus d'utilité publique ou, éventuellement, les associations déclarées ayant un objet similaire à celui de l'association dissoute qui recevront le reliquat de l'actif après paiement de toutes dettes et charges de l'association et de tous frais de liquidation.

L'Assemblée Générale nomme pour assurer les opérations de liquidation un ou plusieurs membres de l'association qui seront investis à cet effet de tous pouvoirs nécessaires.

Article 16 **Déclaration. - Publication**

Tous pouvoirs sont donnés au porteur d'un exemplaire des présents statuts signés par le Président de l'APF 172 pour procéder aux formalités de dépôt prévues par la Loi.

Commission paritaire de validation des accords collectifs

Accord du 24 juin 2015

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIRPM ;

FIBA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FCB Constr bois.

Préambule

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur à chaque organisation syndicale représentative.

Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, est adressée par lettre recommandée

avec accusé de réception ou par courrier électronique avec demande d'avis de réception.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent dans l'annexe I du présent accord.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs.

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

Article 1 **Champ d'application**

Les organisations patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises régies par la convention collective interrégionale de l'Industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (172)

Titre I **Commission paritaire de validation**

Article 2 **Rôle de la commission paritaire de validation des accords**

Les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

Article 3 **Champ de compétence**

La commission paritaire de validation de la branche dans les industries de pin maritime en forêt de Gascogne est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les

entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, situées dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne rappelé à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 4

Composition de la commission paritaire de validation

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés, composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- le collège des employeurs, composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas voix délibérative.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 5

Autorisation d'absence

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 10 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

L'indemnisation des frais de déplacement est celle prévue par la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 6

Siège de la commission paritaire de validation

Le siège de la commission est situé au 31 avenue de la Poterie, 33170 Gradignan.

Article 7

Secrétariat de la commission paritaire de validation

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs. Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier. Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions.

Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur valida-

tion. Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission. Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

Article 8

Présidence de la commission paritaire de validation

La commission élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié.

Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège. Le président et le vice-président ont le même droit de vote que les autres représentants titulaires de la commission. Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

Article 9

Organisation des réunions

9.1

Réunion ordinaire

La commission paritaire de validation se réunit (de 14 heures à 17 heures à titre indicatif) à la même date que la commission paritaire.

La convocation et l'ensemble des dossiers complets doivent être envoyés aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue est annulée. Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats. Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents.

9.2

Réunion extraordinaire

Dans le cadre d'une saisine de la commission de validation qui ne pourra pas se prononcer avant l'expiration du délai de 4 (quatre) mois, il sera organisé à l'initiative du président une réunion extraordinaire de la commission selon les règles énoncées dans le présent accord.

Titre II

Procédure de validation

Article 10

Saisine de la commission paritaire de validation

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation. Cette

saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation.

Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (dont les coordonnées figurent en annexe), sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
 - un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
 - un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
 - le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
 - le nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord) ;
- Le secrétariat de la commission a pour première mission de vérifier si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

Si le secrétariat conclu en accord avec le Président et le vice-président, que l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, il en informe la partie qui l'a saisie, ainsi que le Président et le vice-président par courrier électronique.

Si le secrétariat conclu que l'accord entre, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, le secrétariat procède à l'examen du dossier.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble des documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, par courrier électronique avec accusé de lecture, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter dans les meilleurs délais, faute de quoi le dossier ne pourra pas être examiné par la commission et sera considéré irrecevable.

Tout dossier de demande incomplet, 15 jours avant la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, est considéré comme irrecevable et ne sera pas mis à l'ordre du jour de la réunion.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de

l'ensemble de ces éléments, conformément à l'article 9.1.

Article 11

Décisions de la commission paritaire de validation

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Elle peut aussi faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer en cas d'égalité de voix.

La commission rend une décision d'irrecevabilité, en cas de saisine suite à un doute du secrétariat, si l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission indique alors les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables qui justifient le rejet.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein de la commission.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Un procès-verbal est établi par le secrétariat pour chaque accord à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par le président et le vice-président de la commission.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Article 12

Notification des décisions de la commission paritaire de validation

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès-verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La notification s'effectue à l'adresse qui a été communiquée à la commission lors de sa saisine.

Titre III

Dispositions diverses

Article 13

Modalités de suivi

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan après 1 an de fonctionnement, et par la suite autant que de besoin.

Article 14

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie employeur d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 15

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Article 16

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Annexe - Coordonnées des organisations nationales représentatives des salariés

Fédération Générale FO construction

170 avenue Parmentier

CS 20006

75479 Paris cedex 10

FNCF CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar

75950 Paris cedex 19

FIBOPA CFE CGE

59/63 rue du Rocher

75008 Paris

BATIMAT TP CFTC

251 rue du Faubourg Saint-Martin

75010 Paris

FNSCBA (CGT)

263 rue de Paris

93514 Montreuil

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

Convention collective régionale du 29 mars 1956 révisée par Accord du 1^{er} juillet 2014

[Non étendue, applicable à compter de la date de sa signature pour les signataires et après extension pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries régionales de pin maritime (UIRPM) ;

Fédération des industries du bois d'Aquitaine (FIBA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Construction et bois CFDT.

Titre 1

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le Pin Maritime en Forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot et Garonne et qui ne sont pas liés par une Convention Nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (N.A.F. rév 2, 2008).

1610 A Sciage et rabotage du bois hors imprégnation
À l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article 1144-3 du Code Rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris,

1623 Z Fabrication de charpentes et de menuiserie.
Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures,

1624 Z Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois,

1629 Z Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

Article 2

Avantages acquis

Le présent accord ne peut être en aucun cas la cause de restriction des avantages individuels acquis antérieurement par le salarié dans l'entreprise ou l'établissement qui l'emploie, à la date de la signature du présent accord.

Les clauses du présent accord remplaceront celles des contrats existants, y compris des contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables, reconnus dans certaines entreprises ou établissements.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou convention.

Article 3

Durée - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à partir de la date de l'arrêté d'extension le concernant.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation du présent accord peut également emporter effet lorsque :

- l'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord,
- et la dénonciation émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires du présent accord n'entraîne pas la mise en cause du présent accord.

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

Les discussions devront s'engager dans les soixante jours suivant la date de ce préavis.

Toutefois les dispositions du présent accord de réactualisation de la Convention Collective continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus indiquer.

Article 4

Modification ou Révision

Les parties signataires s'obligent à effectuer un examen biennal des dispositions du présent accord et de ses modalités d'application.

En outre, les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions pour une mise en harmonie de la Convention Collective avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire.

Le présent accord est révisable au gré des parties après un préavis d'au moins 6 mois à compter de la notification du présent accord.

Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Cette demande sera adressée par courrier recommandé avec accusé de réception.

Les discussions devront s'engager dans les 6 mois suivant la date de la demande de révision.

Article 5

Adhésion

La faculté d'adhérer ultérieurement au présent accord est ouverte et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du Travail sous réserve que l'adhésion soit totale.

L'organisation qui aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée. Son adhésion sera valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion auprès de l'administration compétente.

Article 6

Procédure d'interprétation et de conciliation

Tous les différends nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la Convention Collective, qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente, à une Commission Régionale Paritaire d'Interprétation ou de Conciliation afin de rechercher une solution amiable. Pour cela, la Commission Régionale Paritaire d'Interprétation ou de Conciliation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la Convention Collective et de ses avenants.

Cette commission est composée au maximum de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants des employeurs ayant si possible participé à l'élaboration du présent accord.

Un règlement intérieur précisera les modalités de saisine de la commission.

La Commission Régionale Paritaire d'Interprétation ou de Conciliation devra entendre les parties en conciliation ou bien leurs représentants dûment mandatés afin qu'elle puisse se prononcer si possible dans un délai de un mois et au maximum de deux mois à dater de la réception de la demande initiale.

Elle conclura ses débats par un procès verbal notifié aux parties en conciliation dans le délai d'une semaine.

Jusqu'à l'expiration de ce délai, les parties s'engagent à ne susciter aucune forme d'actions contentieuses liées au différend faisant l'objet de cette procédure.

La participation à la CRPIC sera considérée comme une participation à une Commission Paritaire.

Article 7

Accords d'entreprise ou d'établissement

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21. Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de la convention collective de l'industrie de bois de pin maritime en forêt de Gascogne se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de la convention collective de l'industrie de bois de pin maritime en forêt de Gascogne. La commission paritaire contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

La commission paritaire d'examen des accords d'entreprise, est composée de 10 membres, 5 représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et d'une délégation patronale comportant 5 membres. La présidence de chaque séance est tenue en alternance entre les représentants de salariés et représentants des employeurs. La commission se réunit pour examiner les accords qui sont soumis à son approbation et se prononce à bulletin secret, à la majorité de ses membres. Dans le cas où une majorité ne pourrait se dégager, compte tenu du nombre de votants, le vote du président de séance sera prépondérant.

Dans tous les cas, les accords d'entreprise ou d'établissement comporteront obligatoirement une clause mentionnant les modalités de suivi de l'accord.

Les modalités concernant les conditions de validation, de révision et de dénonciation, le rôle, le champ de compétence et le fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords feront l'objet d'un accord spécifique entre les partenaires sociaux dont la négociation sera ouverte au plus tard dans un délai d'un an après la date de signature.

Titre II

Droit syndical et représentation du personnel

Article 8

Liberté d'opinion et Droit Syndical

8.1

Principes généraux

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel.

En application de ce principe, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique, religieuse, les origines raciales, pour arrêter leur attitude ou leur décision à l'égard d'un salarié, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, la promotion, les mesures de discipline ou rupture du contrat de travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages collectifs ou individuels.

8.2

Droit syndical dans les entreprises

Les parties contractantes reconnaissent également l'existence et le libre exercice du droit syndical dans les entreprises. Elles s'engagent à en faciliter l'exercice collectif dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires existantes ou qui interviendront à cet

effet et en tenant compte des sujétions propres à la profession et aux entreprises notamment la dispersion des lieux de travail. Cette reconnaissance s'applique :

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives,
- à la protection des délégués syndicaux prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

8.3 Délégués Syndicaux

8.3.1

À défaut de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, le nombre de délégués dans chaque entreprise ou établissement distinct est fixé comme suit :

Délégués syndicaux

* Conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs (L n° 2008-789, 20 août 2008, art-V) dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Effectif salariés	Nombre délégués syndicaux
de 50 à 999 salariés	1 délégué
de 1000 à 1999 salariés	2 délégués
de 2000 à 3999 salariés	3 délégués
de 4000 à 9999 salariés	4 délégués
au-delà de 9999 salariés	5 délégués

8.3.2

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

Heures de délégation

Taille de l'entreprise Nombre de salariés	Temps
50 à 150	10 h/mois
151 à 500	15 h/mois
+ 500	20 h/mois

8.3.3

Réception des représentants syndicaux

Les représentants désignés par les organisations syndicales seront, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise dans un délai d'un mois maximum qui suit la réception de la demande. Cette demande devra être formulée par écrit et faire mention de son objet. Si cette demande porte sur les conditions de l'exercice du droit syndical, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale professionnelle ou d'un conseil juridique.

En cas de circonstance ou d'événements exceptionnels, les représentants désignés par les organisations syndicales seront reçus, sur leur demande dans les meilleurs délais par la direction de l'entreprise ou son représentant.

8-4

Le représentant de la section syndicale

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, où il n'existe pas de délégué syndical désigné par une organisation représentative au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail, peut être désigné un représentant de la section syndicale conformément aux dispositions de l'article L. 2141-1 et suivants du code du travail.

Pour l'exercice de son mandat, il dispose de 4 heures de délégation par mois. Ce temps sera considéré comme du temps de travail effectif.

Article 9

Permanent Syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de «permanent syndical», celui-ci jouira à l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi, ou

dans un autre emploi, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à quatre mois, ni supérieure à trois ans.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les avantages acquis à titre individuel à la date de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités et des durées différentes, notamment des détachements partiels.

Article 10

Organisation de la négociation collective de la convention 172

10-1

Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective

10-1-1

Organisation de la négociation collective

À l'occasion de chaque réunion de commission paritaire convoquée en vue de l'étude, de la négociation ou de la révision d'une convention ou d'un accord collectif de travail, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention ou de l'accord composera sa délégation avec un maximum de 3 représentants.

Le nombre total de représentants d'employeurs ne peut être supérieur à 15 pour une même réunion.

10-1-2

Réunions concernées

Les réunions concernées sont les réunions paritaires relevant de la présente convention collective, à savoir :

- commission paritaire ;
- commission mixte paritaire convoquée par le représentant de l'État ;
- commission régionale d'interprétation et de conciliation ;
- et autres commissions qui seraient créées par la convention collective.

10-1-3

Participation à la négociation collective

Les représentants définis à l'article 2.1 qui sont salariés en activité bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission paritaire sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite. Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, les parties signataires du présent accord demandent que les convocations parviennent à leurs

destinataires au moins 15 jours calendaires à l'avance afin de prévenir leurs employeurs.

Le salaire des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenu par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence, et l'employeur demande le remboursement des salaires et des cotisations sociales à l'APF 172 sur la base d'un bordereau établi à cet effet et sur justificatifs.

Les frais de déplacement, de repas, voire si nécessaire d'hébergement, des représentants de salariés sont pris en charge sur justificatifs et sur la base du règlement intérieur par l'APF 172.

Le présent article se substitue aux clauses moins favorables ayant le même objet des conventions et accords collectifs conclus dans le champ d'application du présent accord. Les conventions et accords collectifs conclus dans le champ du présent accord sont réputés conformes aux dispositions de l'article L. 132-14, alinéa 1, du code du travail.

10-2

Dispositions relatives au financement de la négociation collective dans les industries de pin maritime en forêt de Gascogne

10-2-1

Création de l'APF 172

Les organisations signataires du présent accord conviennent de constituer une Association Paritaire pour le Financement de la négociation (Convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne) (APF 172)

L'objet de cette association est de financer l'information, l'animation, les frais de déplacement et les rémunérations ou les indemnités de perte de revenus des représentants des salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale représentative ou professionnelle pour participer à la négociation collective des conventions et accords conclus dans le champ d'application du présent accord et conformément à son article 2.2.

Dans ce but, l'APF 172 recueille et gère les cotisations qui lui sont affectées ainsi que les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

10-2-2

Cotisation des employeurs à l'APF 172

Les employeurs de salariés d'entreprises relevant du champ d'application du présent accord contribuent au financement de l'APF 172 au moyen d'une cotisation égale à 0,1 % de la masse salariale (DADS N - 1) entrant dans l'assiette des cotisations sociales plafonnée à partir de 1 M€ de masse salariale selon le barème suivant :

Masse salariale	Plafond de la cotisation
Plus de 10 M€	6000 €
De 5 M€ à 10 M€	4000 €

<i>Masse salariale</i>	<i>Plafond de la cotisation</i>
<i>De 4 M€ à 5 M€</i>	<i>3000 €</i>
<i>De 3 M€ à 4 M€</i>	<i>2000 €</i>
<i>De 2 M€ à 3 M€</i>	<i>1500 €</i>
<i>De 1 M€ à 2 M€</i>	<i>1000 €</i>

Cette cotisation est exigible au 28 février de chaque année et est recouvrée par l'APF 172.

10-2-3

Affectation du produit des cotisations recueillies

Le produit des cotisations recueillies par l'APF 172 est affecté au financement des frais exposés par les organisations syndicales représentatives de salariés et professionnelles d'employeurs pour l'animation et l'information relatives à la négociation collective et la préparation de cette dernière.

10-2-4

Financement des frais exposés par les représentants des salariés des organisations syndicales représentatives et des employeurs à l'occasion de la négociation collective

Après déduction des frais de gestion de l'Association Paritaire pour le Financement de la négociation (APF 172), les frais ci dessous sont pris en compte :

A

Financement des frais exposés par les représentants des salariés des organisations syndicales représentatives

Les produits recueillis sont prioritairement utilisés par l'APF 172 :

- D'une part, pour le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 10-1.1 ci-dessus et des cotisations sociales y afférentes. À cet effet, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à l'APF 172 ;

- D'autre part, pour la prise en charge des frais de repas, de déplacement et éventuellement d'hébergement dus en application de l'article 10-1.3 ci-dessus. Ces frais sont directement payés aux représentants des salariés concernés après consultation de la feuille de présence par l'APF 172

B

Financement des frais exposés par les employeurs

L'APF 172 prend en charge les frais exposés par les représentants des employeurs à l'occasion des réunions de commission paritaire en vue de la négociation d'une convention ou d'un accord collectif, dans le champ d'application du présent accord en application de l'article 10-1.1

À l'issue de chaque réunion, l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la Commis-

sion paritaire transmet à l'APF 172 un état des présences émargé par les intéressés.

L'APF 172 peut verser un montant forfaitaire par participant pour compenser la perte de revenu des participants employeurs.

10-2-5

Financement des frais exposés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective

Lorsque, à la fin de l'exercice, il est constaté que les frais mentionnés à l'article 3-4 n'ont pas entièrement consommé le produit des cotisations recueillies, le solde peut être réparti entre les organisations syndicales représentatives de salariés (50 %) et les organisations d'employeurs (50 %) ayant participé à au moins la moitié des réunions de négociation collective au cours de l'exercice écoulé, pour le financement des frais exposés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective.

Les pourcentages destinés aux salariés sont répartis par l'APF 172 entre les organisations syndicales de salariés.

Cette répartition est effectuée de façon égalitaire entre elles.

Les pourcentages destinés aux employeurs sont répartis par l'APF 172 entre les organisations représentatives des employeurs selon les modalités définies entre elles.

Article 11

Participation aux autres réunions (hors périmètre de la CC 172)

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absences seront accordées pour assister :

11-1

Assemblées statutaires des organisations syndicales

Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai de 10 jours ouvrés de la convocation écrite émanant de celles-ci dans la limite de 3 jours par année civile.

Ces absences ne seront ni payées ni indemnisées par l'entreprise sauf remboursement prévu par l'organisation invitante. Elles ne seront considérées comme du temps de travail effectif que pour le calcul des droits à congés annuels et le calcul des congés payés eux mêmes. Elles ne pourront pas être prises en compte

pour le calcul des heures supplémentaires.

D'autre part, les employeurs pourront accorder des autorisations d'absence non justifiées par les motifs ci-dessus s'ils considèrent que l'absence ne provoque pas de gêne sensible à la marche générale de l'entreprise.

Dans tous les cas, les parties s'emploieront à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient résulter de ces diverses autorisations d'absences.

11-2 Autres absences

Des autorisations d'absences seront accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale conformément aux dispositions des articles L. 3142-7 et R. 3142-1

Au cas où des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles, prévues par les textes législatifs, réglementaires, conventionnels en vigueur,

des autorisations d'absences seront accordées pour assister aux réunions des dites commissions. Ces absences ne seront ni payées ni indemnisées et ne seront pas considérées comme du temps de travail effectif sauf modalités législatives ou réglementaires plus favorables.

Article 12

Délégués du personnel et Comité d'entreprise

La représentation du personnel par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est régie par les dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Il est institué dans chaque établissement occupant habituellement au moins 11 salariés des délégués du personnel dont le nombre est fixé comme suit :

Tableau : Délégués du personnel

Effectifs	Titulaires	Suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
250 à 499	7	7
500 à 749	8	8
750 à 999	9	9
au-delà de 1000 par tranche de 250	+ 1	+ 1

Collège(s) délégués du personnel et comité d'entreprise*

Effectif de l'entreprise	Nombre de collège(s)
De 11 à 25 salariés	Un collège unique
De 26 à 499 salariés Ou 25 cadres et plus	2 Collèges : un collège : Ouvriers et ACT un collège : Agents de Maîtrise et Cadres Un collège supplémentaire si il y a plus de 25 cadres dans l'entreprise
À partir de 500 salariés ou 25 cadres et plus	Le protocole pré-électoral définira l'existence d'un 3 ^{ème} collège : collège Cadres. Dans ce cas le 1 ^{er} collège concernera Ouvriers et ACT, Le second collège les AM et le 3 ^{ème} les Cadres
* pour le Comité d'entreprise pour les entreprises de 50 et +	

Comité d'entreprise : nombre de membres

Effectif de l'entreprise	Nombre de membres élus	
	Titulaires	Suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6
750 à 999	7	7
1000 à 1999	8	8
2000 à 2999	9	9
3000 à 3999	10	10

Article 13 Délégation unique

Dans les entreprises, quelle que soit leur forme juridique, dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, l'employeur aura la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au comité d'entreprise.

Le nombre de représentants à élire est fonction de l'effectif de l'entreprise.

Délégation unique : nombre de délégués

Effectif de l'entreprise	Nombre de membres élus	
	Titulaires	Suppléants
De 50 à 74 salariés	3	3
De 75 à 99 salariés	4	4
De 100 à 124 salariés	5	5
De 125 à 149 salariés	6	6
De 150 à 174 salariés	7	7
De 175 à 199 salariés	8	8

Article 14 Comité Hygiène, Sécurité et conditions de travail

Conformément aux dispositions légales, il est institué dans chaque entreprise ou établissement de plus de 50 salariés un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. (CHSCT).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT.

La formation initiale spécifique des membres du CHSCT est assurée dans les conditions prévues par la loi.

Compte tenu du travail particulier dans la profession, les parties contractantes s'engagent à recommander le

respect rigoureux des consignes d'utilisation des machines, l'emploi des dispositifs de protection collectifs et individuels, la stricte observation des règles d'hygiène, de sécurité, notamment en matière d'incendie, de manutention,...

Les membres du CHSCT seront élus par un collège désignatif composé des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, ou de la délégation unique.

Nombre de représentants du personnel au CHSCT

Effectif de l'entreprise	Nombre de représentants
Jusqu'à 199 salariés	3 dont 1 maîtrise (AM) ou cadre (C)
200 à 499	4 dont 1 maîtrise (AM) ou cadre (C)

Effectif de l'entreprise	Nombre de représentants
500 à 1499	6 dont 2 maîtrises (AM) ou cadres (C)
Plus de 1500	9 dont 3 maîtrises (AM) ou cadres (C)

Titre III

Le contrat de travail : formation, modification et cessation

Article 15 **Engagement**

Les entreprises devront faire connaître leurs besoins aux services de Pôle emploi. Elles peuvent également recourir à l'engagement direct.

Simultanément, la liste des emplois vacants sera affichée sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

La formulation des offres d'emplois devra respecter la législation en vigueur concernant notamment l'égalité professionnelle, la non discrimination, l'emploi des personnes handicapées,... en vertu des dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail.

Chaque engagement fait l'objet d'un écrit indiquant de façon précise et non limitative :

- a) les noms, prénoms et domicile de l'intéressé ;
- b) la date d'entrée en fonction ;
- c) la nature de son contrat de travail ;
- d) l'emploi, la qualification à la présente convention ;
- e) le ou les lieux d'emplois ;
- f) les conditions de la période d'essai et sa durée ;
- g) la durée du travail ;
- h) la rémunération et les avantages en nature et les conditions particulières,

L'entreprise informera chaque nouveau salarié de l'application de la Convention Collective, des accords d'entreprise en vigueur, du règlement intérieur et des conditions de sécurité relatives au poste occupé.

L'engagement du salarié, sous réserve de la période d'essai ne deviendra définitif qu'à l'issue de l'avis d'aptitude délivré par le Médecin du travail.

Article 16 **Priorité de réembauchage**

Dans les entreprises ayant eu recours au licenciement pour motif économique, les salariés licenciés bénéficieront d'une priorité de réembauchage d'1 an renouvelable une fois sur demande expresse écrite du salarié au minimum 1 mois avant la fin de la première année. La priorité de réembauchage concerne les salariés licenciés pour motif économique (quels que soient le nombre de licenciements, l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié) ou ayant adhéré au congé de reclassement.

Article 17 **Période d'essai**

La période d'essai lors de l'engagement correspond :

- Pour l'employeur, à un moyen d'évaluer les aptitudes professionnelles et la capacité d'adaptation du candidat ;
- Pour le salarié, de considérer l'adéquation de son projet professionnel avec l'emploi proposé.

Il s'agit d'une période pendant laquelle la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction des classifications :

Durée maximale de la période d'essai initiale

Ouvrier niveau 1, 2 et 3	1 mois
Ouvrier niveau 4 et 5	2 mois
ACT	2 mois
Agent de maîtrise (AM)	3 mois
Cadre (C)	4 mois

L'employeur aura la possibilité de renouveler une fois la période d'essai pour une durée qui ne pourra pas dépasser la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

En cas d'embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

En cas d'essai non concluant, l'employeur, qui proposerait un autre emploi au salarié, pourra prévoir une

nouvelle période d'essai au nouveau poste dont la durée maximum ne devra pas dépasser les périodes ci-dessus.

Cette nouvelle période d'essai devra faire l'objet d'une confirmation écrite et d'un nouvel avenant au contrat de travail.

La partie qui entend mettre fin au contrat de travail au cours de la période d'essai doit respecter un délai de prévenance ainsi fixé :

Délai de prévenance de rupture de la période d'essai

Délai de prévenance		
Présence du salarié dans l'entreprise	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
7 jours maximum	24 h	24 h
Entre 8 jours et 1 mois	48 h	48 h
Après 1 mois	2 semaines	48 h
Après 3 mois	1 mois	48 h

Le délai de prévenance fixé ci-dessus commence à courir le jour de la notification écrite de la rupture et peut, le cas échéant, conduire au-delà du terme de la période d'essai sans, pour autant, affecter la nature de celle-ci. Dans ce cas la résiliation s'analysera en une rupture pendant la période d'essai et non en un licenciement. De ce fait, aucune indemnité de rupture ne sera due.

D'un commun accord l'employeur pourra dispenser le salarié du délai de prévenance prévu ci-dessus.

de rupture du contrat du fait du salarié, celui-ci pourra informer son employeur par lettre simple contre décharge. La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de réception portée sur la décharge marque le point de départ du préavis.

18.2

La durée du préavis réciproque, en cas de rupture du contrat de travail est fixée de la façon suivante :

Article 18

Rupture du contrat de travail : Préavis

18.1

La démission ou le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas

Durée du préavis

Ancienneté	Démission		Licenciement		
	Moins de 1 an	De 1 an et plus	Moins de 6 mois	De six mois à moins 2 ans	Plus de 2 ans
Ouvriers	15 jours	1 mois	15 jours	1 mois	2 mois
ACT	15 jours	1 mois	15 jours	1 mois	2 mois
AM	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois	3 mois
Cadres	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois	3 mois

Le préavis ne s'applique pas en cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde. Si l'initiative de la rupture du contrat incombe au salarié, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction du temps de préavis.

18.3

Si la rupture s'analyse en un licenciement le préavis non exécuté sur demande de l'employeur donnera lieu au versement d'une indemnité compensatrice de préavis. Celle-ci sera égale au montant de la rémunération

qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé effectivement durant le préavis.

18.4

Pendant la durée du préavis, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour recherche d'emploi. Ces heures seront fixées d'un commun accord, ou à défaut alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles pourront être groupées si les parties y consentent. Les heures de recherche d'emploi ne seront pas dues en cas de rupture à l'initiative du salarié.

18.5

Dans le cas d'une rupture à l'initiative de l'employeur, si le salarié souhaite occuper un nouvel emploi dans une autre entreprise ou dans un cadre libéral avant l'expiration du préavis, l'employeur devra libérer le salarié avant la fin du préavis, afin de lui permettre d'occuper son nouvel emploi. Dans ce cas, le délai de prévenance est fixé à cinq jours, sauf accord entre les parties.

Si, l'employeur donne son accord à la disponibilité anticipée du salarié, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due de part et d'autre pour le temps de préavis dont le salarié se trouverait dispensé. L'accord devra faire l'objet d'un écrit.

18.6

Dans le cas d'une démission, si le préavis comporte une période au cours de laquelle le salarié est en congé, le préavis sera prolongé d'autant.

Article 19

Licenciement pour motif économique

Dans le cas où les circonstances imposeraient un ralentissement d'activité, l'employeur fera connaître aux représentants du personnel s'ils existent les mesures qu'il adoptera pour pallier la situation. Il consultera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, sur la mise en œuvre de ces mesures.

Les représentants du personnel seront invités à présenter toutes suggestions permettant de prendre les mesures nécessaires à la préservation des emplois, d'examiner toutes propositions d'accord entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise sur des projets innovants en la matière.

Ces projets devront s'appuyer sur l'ensemble des dispositifs internes ou externes à la disposition des employeurs, tels que la gestion prévisionnelle des emplois, la formation, la mobilité, la polyvalence... avant d'envisager la rupture du contrat de travail pour motif économique.

Dans le cas où malgré ses efforts, l'employeur se verrait dans l'obligation de procéder à des licenciements, il se conformera aux dispositions du présent accord ou à défaut à la réglementation en vigueur. L'indemnisation de la rupture sera conforme aux dispositions de l'article 21 de la présente convention ou à défaut des dispositions légales en vigueur au moment de la rupture, si celles-ci s'avéraient plus favorables.

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage tel que prévue à l'article 16, à condition d'en faire la demande par écrit. Cette priorité s'exercera au même poste, ou à des postes nécessitant des compétences équivalentes.

Dans le cas où le salarié qui entendrait se prévaloir de sa priorité aurait acquis des compétences supplémentaires, il devra en informer son ancien employeur et apporter la preuve par tous moyens, de sa capacité à être réintégré à un poste nécessitant ces compétences

Article 20

Licenciement pour motif personnel

Avant toute décision de licenciement individuel pour motif autre qu'économique, le salarié sera convoqué et entendu par l'employeur ou son représentant selon les dispositions législatives, et réglementaires en vigueur. Le salarié peut se faire assister d'un salarié de son choix appartenant obligatoirement à l'entreprise, que ce salarié soit ou non représentant du personnel.

En l'absence d'instance représentative du personnel dans l'entreprise, le salarié aura la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix inscrit sur la liste dressée par le représentant de l'État dans le département et disponible en Mairie, en Préfecture et à l'Inspection du travail. Lors de la convocation, l'employeur devra clairement mentionner les adresses où la liste peut être consultée.

Article 21

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié licencié justifiant d'une année de présence dans l'entreprise, bénéficiera d'une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis. L'indemnité de licenciement sera calculée en fonction de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours.

Pour la détermination de l'ancienneté, il y a lieu de considérer l'ensemble de la dernière période d'emploi continue au sein de la même entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

L'indemnité de licenciement est calculée selon le barème suivant :

- 2/10 mois par année de présence auxquelles s'ajoutent
- 2/15 mois par année de présence pour les années au-delà de 10 ans

En cas de licenciement économique l'indemnité de licenciement sera versée en fonction des dispositions légales en vigueur.

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la notification du licenciement
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis

L'indemnité légale de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 22

Ancienneté

On entend par ancienneté acquise dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une

façon continue dans celle-ci, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de l'entreprise.

En cas de transmission ou transfert d'entreprise, il sera tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs à la condition qu'aucune rupture d'aucune nature ne soit intervenue depuis la conclusion du contrat de travail.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté.

- Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- Les congés payés annuels ou congés exceptionnels conventionnels ;
- Les suspensions du contrat de travail pour maternité, dans la limite de la période d'indemnisation ;
- Le congé parental d'éducation pour la moitié de sa durée ;
- Les interruptions pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Les périodes militaires obligatoires ou les périodes assimilées comme telles ;
- Les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.

Article 23

Modification du contrat de travail

Dans le cas où l'entreprise se verrait contrainte, pour des raisons tenant à l'organisation de l'entreprise, à sa situation économique ou à des raisons inhérentes à la situation personnelle du salarié, de proposer certaines modifications du contrat de travail d'un salarié, les parties conviennent de la nécessité de rechercher en premier lieu toutes les possibilités y compris la formation pour éviter cette occurrence.

Lorsque malgré tout, les modifications s'avèrent inévitables en dépit des moyens évoqués ci-dessus, l'intéressé sera informé des modifications proposées par l'employeur, par une notification en RAR ou remises en main propre contre décharge. Le document précisera les raisons des modifications, le contenu de celle-ci, les délais d'acceptation et les conséquences du refus éventuel.

Au cas où le salarié refuserait la proposition, l'employeur pourra soit renoncer aux modifications envisagées, soit rompre le contrat de l'intéressé. La rupture éventuelle du contrat de travail s'analysera comme un licenciement et devra respecter la procédure et le versement des indemnités de ruptures éventuelle dues.

Article 24

Retraite

Lorsqu'un salarié est en mesure de faire liquider sa pension de retraite à taux plein par les organismes d'assurance vieillesse, et qu'il a atteint l'âge minimum requis pour l'ouverture de ce droit, le contrat de travail

peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans que cette rupture constitue une démission ou un licenciement.

24.1

Départ à la retraite (initiative salarié)

Procédure

Si le salarié entend se prévaloir de ce droit, il fera connaître son intention de partir en indiquant la date prévue pour son départ, par lettre recommandée avec AR, au moins deux mois avant la date mentionnée.

Le salarié devra fournir à l'employeur tous documents permettant de vérifier qu'il remplit bien les conditions requises

Indemnités

À son départ, le salarié bénéficie d'une indemnité calculée en fonction de l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise, telle que définie à l'article 22 du présent accord.

Cette indemnité est calculée sur la moyenne des douze derniers mois, ou des trois derniers mois si la moyenne est plus favorable, incluant les primes pour ancienneté, les primes exceptionnelles et autres rémunérations, à l'exception des primes de fin d'année, d'intéressement, de participation, de vacances et de treizième mois.

Pour les ouvriers et employés

- Un mois de salaire après 5 ans
- Deux mois de salaire après 10 ans
- Trois mois de salaire après 20 ans
- Quatre mois de salaire après 30 ans

Pour les agents de maîtrise et cadres

- Un mois de salaire après 5 ans
- Deux mois de salaire après 10 ans
- Trois mois de salaire après 20 ans
- Quatre mois de salaire après 30 ans

24.2

Mise à la retraite

Procédure

À partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein : (À titre indicatif, au 1^{er} juillet 2014 : À partir de 65 ans pour le salarié né avant le 1^{er} juillet 1951. Pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 ans et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance),

L'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;

- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;

- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^{ème} anniversaire.

À compter du 70^{ème} anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible.

L'employeur devra notifier sa décision au moins deux mois avant la date prévue pour le départ du salarié.

Indemnités

Si l'employeur prend l'initiative du départ à la retraite, l'indemnité de départ sera égale à l'indemnité conventionnelle ci-dessus ou à l'indemnité légale de licenciement suivant le calcul le plus favorable.

Titre IV Classifications - Rémunérations

Article 25 Classifications

Les emplois du personnel affecté à la transformation du pin maritime en forêt de Gascogne sont classés en quatre catégories :

- Les personnels ouvriers (O)
- Les personnels administratifs, commerciaux et techniques (ACT)
- Les agents de maîtrise (AM)
- Les cadres (C)

et plusieurs niveaux reposant sur des critères classants.

Les salariés qui exercent habituellement leur travail dans plusieurs niveaux de la présente classification, sont classés au niveau de l'activité principale exercée.

Cette classification conformément à la législation en vigueur figurera sur le bulletin de paye.

Classification des personnels ouvriers : O

Niveau 1	01	Personnel effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes simples, détaillées et précises et ne réclamant pas de connaissances particulières. Il se conforme aux procédures de travail qui lui sont données.
Niveau 2		Personnel effectuant des travaux simples dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude et selon des consignes complètes indiquant les actions, les méthodes et les moyens.
	02	- Sans incidence sur la qualité du produit, notamment par l'utilisation de machine de transformation préréglée et de maniement simple
	03	- Ayant une incidence sur la qualité du produit et nécessitant attention et rigueur dans le processus de production.
Niveau 3		Personnel effectuant des travaux combinés constitués par enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.0
	04	- Appliquant des procédures définies et combinées.
	05	- Autonome dans les choix des meilleures solutions de réalisations.
Niveau 4		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une pratique ou une dextérité pour respecter les normes qualité, au besoin par un réglage continu sur la machine :
	06	- Dont il définit le mode opératoire
	07	- dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans les ateliers
Niveau 5		Personnel effectuant des tâches ou des travaux ou des actions très complexes de niveau professionnel élevé possédant une connaissance complète de haute valeur technique.
	08	- Proposant des modifications de méthodes et de procédures.
	09	- Disposant d'une autonomie pour mettre en œuvre des méthodes, procédures et moyens afin de réaliser et améliorer les objectifs donnés.

Classification du personnel administratif commercial et technique : ACT

Niveau 1	ACT 1	Personnel effectuant des tâches d'exécution élémentaire, ne réclamant pas de connaissances particulières conformément à des consignes indiquées et ne réclamant pas d'initiative de sa part.
Niveau 2		Personnel effectuant des tâches d'exécution simple nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.
	ACT 2	- Appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données au cas par cas.
	ACT 3	- Pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.
Niveau 3		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle, ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.
	ACT 4	- Mettant en œuvre des procédures définies et combinées
	ACT 5	- Mettant en œuvre des procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, et recherche d'informations.
Niveau 4		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques exigeant des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique.
	ACT 6	- Analysant et interprétant les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation ;
	ACT 7	- Déterminant le mode de réalisation de l'action influant soit sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt, soit sur l'efficacité de l'organisation interne.
Niveau 5		Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches, des travaux ou actions complexes et de niveau professionnel élevé exigeant des connaissances techniques appropriées ou reconnues par une expérience significative antérieure.
	ACT 8	- Proposant des modifications de méthodes, procédures et moyens pour remplir et améliorer les objectifs donnés ;
	ACT 9	- Disposant d'une autonomie pour mettre en œuvre les méthodes, procédures et moyens pour réaliser les objectifs donnés.

Classification du personnel agent de maîtrise : AM

L'agent de maîtrise assure l'ensemble des responsabilités humaines auxquelles peuvent s'ajouter des responsabilités techniques nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail. Il organise les travaux et y participe si nécessaire. À son niveau, il s'assure de la bonne réalisation de ses missions et de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition.

Dans le cadre de directives, ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution des tâches et leur explique les informations et décisions professionnelles et techniques. Il relaie les informations transmises par sa hiérarchie. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Niveau 4	AM 1	Agent de maîtrise veillant à l'exécution des tâches dans le respect des consignes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.
	AM 2	Agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation de ses missions.
Niveau 5	AM 3	Agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques mineures nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées.
	AM 4	Agent de maîtrise participant à l'élaboration de programme, il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production ou d'action et assurant leur mise en œuvre.
Niveau 6	AM 5	Agent de maîtrise disposant d'une large autonomie élaborant les programmes d'actions et contrôlant leur mise en œuvre dans le cadre d'objectifs généraux qui sont fixés.

Classification du personnel cadre : C

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de

répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. À son niveau, la connaissance confirmée des outils, des produits et/ou managériale est

nécessaire pour engager les actions et faire face aux événements. Le sens de l'encadrement et de l'animation est indispensable pour communiquer avec le personnel

et le faire participer aux décisions et actions à entreprendre.

Niveau 6	C1	Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un seul secteur déterminé ou une seule fonction précise.
Niveau 7	C2	Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir limitée ; Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.
	C3	Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement. Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.
Niveau 8	C4	Cadre dirigeant assurant la direction intégrale de l'entreprise.

Article 26 **Rémunérations**

26-1 **Salaires**

26.1.1 **Négociations annuelles**

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail et à l'initiative des organisations patronales, une commission paritaire sera convoquée annuellement, pour déterminer les modalités de la politique salariale pour l'année à venir. Un compte rendu des débats sera adressé aux partenaires sociaux dans le mois qui suit la date de la tenue de la commission sociale.

26.1.2 **Détermination des salaires minima conventionnels**

Les partenaires sociaux en application de l'article 26, négocieront les salaires minima catégoriels applicables au niveau correspondant des grilles de classifications : Ouvriers ; ACT ; Agent de Maîtrise et Cadres.

La négociation définira également les étapes et les dates d'application.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté, frais professionnels, majoration pour heures supplémentaires du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille des salaires.

26.1.3 **Niveau de salaire**

Les partenaires se réfèrent à l'avenant N° 10 du 14 mars 2014 sur les salaires et appliquent aux minima les grilles de salaires ci dessous :

Salaires minima mensuels pour 151 h 67 de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1^{er} avril 2014.

Annexe 1 Ouvriers

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1 445,38 €
Niveau 2	02	1 450 €
	03	1 455 €
Niveau 3	04	1 463 €
	05	1 476 €
Niveau 4	06	1 518 €
	07	1 570 €
Niveau 5	08	1 682 €
	09	1 777 €

Annexe 2 ACT

Classifications		Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT 1	1 445,38 €
Niveau 2	ACT 2	1 450 €
	ACT 3	1 455 €
Niveau 3	ACT 4	1 463 €
	ACT 5	1 476 €
Niveau 4	ACT 6	1 559 €
	ACT 7	1 601 €
Niveau 5	ACT 8	1 703 €
	ACT 9	1 799 €

Annexe 3 Agents de maîtrise

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1 686 €
Niveau AM 2	1 744 €
Niveau AM 3	1 835 €
Niveau AM 4	1 951 €
Niveau AM 5	2 058 €

Annexe 4 Cadres

Classifications	Salaires minima 151 h 67 (en euros)
Niveau C 1	2 219 €
Niveau C 2	2 857 €
Niveau C 3	3 354 €
Niveau C 4	3 849 €

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,86 € à compter du 1^{er} avril 2014

26.2 Primes et indemnités

26.2.1 Prime d'ancienneté et détermination du point d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est attribué aux salariés ouvriers, ACT et agents de maîtrise, au 1^{er} janvier la valeur d'un point dans la limite maximale de quinze années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

Lorsque le salarié cumulera 10 années complètes d'ancienneté, les points supplémentaires d'ancienneté seront attribués dès le 1^{er} janvier, même si le contrat est postérieur au 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point qui découlera de la négociation annuelle prévue à l'article 26-1.1.

À l'occasion de la réunion annuelle prévue à l'article 26-1.1, les conditions de revalorisation de la valeur du point seront examinées.

En cas d'absence dans le mois considéré, la dite prime est réduite à due proportion du temps de travail effectif, tel que défini pour le calcul des congés payés.

Cette prime se substitue à toute autre prime de même nature sauf disposition contractuelle ou collective plus favorable.

26.2.2

Indemnités de travail posté

Chaque salarié travaillant dans le cadre d'une organisation de travail en continu ou par poste a droit à une indemnité de panier minimale fixée selon les modalités suivantes :

- 60 % du SMIC horaire pour les postes de jour
- 125 % du SMIC horaire pour les postes de nuit.

Le salarié travaillant dans le cadre d'une organisation de travail en continue ou par poste a droit à un repos de 20 minutes lui permettant de prendre un casse croûte. Cette pause est rémunérée.

26.2.3

Indemnités pour travail de nuit

Les salariés dont l'horaire de travail les conduit à effectuer au moins de 3 heures de leur temps de travail quotidien pendant la période de 22 h à 5 h, et qui effectuent plus d'une fois par semaine du travail de nuit, sont soumis aux règles protectrices prévues par le code du travail :

Sont considérées comme temps de nuit les heures effectuées entre 22 h et 5 h. Pour ces heures, le taux horaire sera majoré de 17 %.

Article 27

Travaux sales ou insalubres

27.1

Nettoyage Entretien des vêtements

À l'occasion de travaux exceptionnels salissants ou insalubres, l'entretien et le nettoyage des vêtements fournis par l'employeur, dont le port est imposé et qui ne peuvent être revêtus qu'au sein de l'entreprise à la prise du poste, pourront être effectué par l'entreprise ou par le salarié. Dans ce dernier cas il sera attribué une indemnité, dont le montant sera fixé au sein de l'entreprise.

En cas d'absence dans le mois considéré, la dite prime est réduite à due proportion du temps de travail effectif.

27.2

Fourniture de vêtements de protection

Dans le cas où les salariés sont appelés à effectuer des travaux nécessitant une protection complémentaire entraînant pour les intéressés des frais exceptionnels de vêtements, l'employeur mettra à la disposition des salariés des vêtements et accessoires, tels que : tabliers, gants, bottes, imperméables, masques, lunettes etc...

La nomenclature des travaux en cause et la nature des protections seront négociées au sein de l'entreprise.

Une indemnité permanente horaire sera attribuée pour salissures aux emplois définis dans le cadre de l'entreprise.

Article 28

Bulletin depaye

Le bulletin depaye délivré à chaque salarié doit comporter notamment

- *Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement, le numéro sous lequel l'entreprise effectue ses versements de cotisations de Sécurité Sociale, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme sont effectués lesdits versements ;*
- *Le nom, la désignation de l'emploi par référence à la classification telle que définie à l'article 25 du présent accord, et le taux horaire pour les salariés rémunérés à l'heure, taux mensuel pour les salariés rémunérés au mois avec l'indication de l'horaire hebdomadaire habituel du travail ;*
- *L'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification professionnelle qui lui est applicable ;*
- *La période depaie et le total des heures effectuées par mois comportant le détail des heures normales, de récupérations, supplémentaires, de nuit, de dimanche...*
- *Le montant de la rémunération brute, comportant le détail des primes et indemnités considérées comme compléments de salaires et donnant lieu aux retenues légales;*
- *la nature et le montant des retenues légales ;*
- *le montant des indemnités ou remboursement de frais ne donnant pas lieu aux retenues légales ;*
- *Le montant de la rémunération nette ;*
- *Les retenues pour acomptes versés, etc ;*
- *La somme nette remise au travailleur ;*
- *La date dupayement de la rémunération ;*

Lapaie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Titre V

Conditions de travail

Article 29

Égalité professionnelle et salariale

Dans le prolongement :

- *De la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*
- *De l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*
- *De la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,*

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traite-

ment entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

29-1 Égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés concernés soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique et nerveuse et dont les salariés concernés se sont acquittés avec des résultats équivalents.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un poste similaire doit être justifiée par des raisons objectives et vérifiables.

En application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

29-2 Égalité au niveau du recrutement et de l'emploi

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès dans l'emploi.

Dans les entreprises de la branche des industries du bois, la nature de certains travaux ainsi que les effets très réduits des entreprises peuvent constituer un frein à la mixité des emplois. Les membres du CHSCT ainsi que les acteurs de prévention travaillant pour l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et santé au travail seront consultés pour aider les employeurs et favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent par ailleurs que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les capacités professionnelles (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

29-3 Égalité d'accès à la formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes non seulement dans l'accès aux emplois perma-

nents mais également dans l'évolution de qualifications professionnelles et, par conséquent à des niveaux de rémunérations supérieurs.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

Les entreprises doivent veiller à assurer un égal accès aux actions de formation et notamment au bilan de compétences et actions de validation des acquis de l'expérience.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Les partenaires sociaux rappellent que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

29-4 Égalité dans le déroulement de carrière

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

29-5 Organisation, aménagement et conditions de travail

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Elle cherchera à trouver à développer les solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT ou, en son absence, les délégués du personnel, pourra être consulté pour les examiner, notamment en terme de contraintes physiques.

29-6 Congé de maternité et congé d'adoption

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution de carrières, les congés de maternité ou d'adoption soient sans incidence sur le déroulement de carrières des salariés concernés.

À l'issue des congés maternité ou d'adoption, les salarié(e)s retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les partenaires sociaux rappellent, qu'en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

De façon générale, les partenaires sociaux réaffirment l'importance des dispositions légales relatives à la protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants :

- Pour les règles spécifiques applicables à la grossesse et à la maternité : articles L. 1225-1 à 34 du code du travail
- Pour les règles applicables à l'adoption : articles L. 1225-37 à 46 du code du travail
- Pour les règles spécifiques applicables à la paternité : articles L. 1225-35 à 36 du code du travail
- Pour les règles spécifiques applicables aux congés particuliers liés à l'éducation des enfants : articles L. 1225-47 à 69 du code du travail.

Article 30 Absences

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit obtenir au préalable l'autorisation de l'employeur.

Toute absence imprévisible, autres que celles prévues à l'article 31 doit donner lieu de la part du salarié à une information de l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 48 heures. Un justificatif devra être fourni.

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Par contre, sauf cas de force majeure, toute absence non justifiée dans les conditions fixées ci-dessus donne la possibilité à l'employeur d'engager la procédure légale de licenciement.

Article 31 Absences pour maladies et accidents

Les absences pour maladie et accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas un motif de

rupture du contrat de travail dès lors que le salarié justifie son absence dans les délais prévus.

Le salarié doit, sauf cas de force majeure, motif légitime, ou impossibilité absolue, prévenir l'employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 48 heures. Le justificatif médical sera fourni dans les 48 heures.

Dans le cas où l'employeur doit procéder au remplacement définitif du salarié pour des raisons d'organisation, il pourra procéder au licenciement, en respectant les procédures légales et/ou conventionnelles.

Les salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, bénéficient des dispositions légales en matière de protection de leur emploi.

Dans le cas où le remplacement d'un salarié absent pour accident ou maladie s'imposerait, le remplaçant sera informé du caractère provisoire de son emploi.

Dans le cas d'une perturbation objective apportée à l'entreprise en raison de l'absence prolongée d'un salarié malade, l'employeur ne pourra procéder au licenciement du salarié malade que s'il pourvoit à son remplacement par le recrutement d'un salarié en contrat à durée indéterminée et selon l'horaire représentant le temps de travail du salarié malade

Article 32 Indemnisation complémentaire pour maladie ou et accident

Mod. par Avenant n° 1, 13 oct. 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des Industries du Bois d'Aquitaine ;
Union des Industries Régionales de Pin Maritime.
Syndicat(s) de salariés :
CGT FO ;
Fédération Bati-Mat TP (CFTC) ;
FNCB CFDT.

32-1 (d'origine) Ouvriers

La durée d'indemnisation du salarié pendant son arrêt de travail varie suivant son ancienneté et suivant la durée de l'absence. Pendant une première période de 30 jours, le salarié perçoit 90 % de sa rémunération brute, puis les 30 jours suivants il perçoit les 2/3 de cette rémunération.

Ancienneté (en années)	Indemnisation par période de 12 mois (1)			
	Point de départ		Durée	
	Accident du travail et Maladie professionnelle	Maladie, Accidents de travail	À 90 % du salaire brut	À 66,66 % du salaire brut
1 à 6	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	30 jours	30 jours
6 à 11	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	40 jours	40 jours
11 à 16	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	50 jours	50 jours
16 à 21	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	60 jours	60 jours

Ancienneté (en années)	Indemnisation par période de 12 mois (1)			
	Point de départ		Durée	
	Accident du travail et Maladie professionnelle	Maladie, Accidents de trajet	À 90 % du salaire brut	À 66,66 % du salaire brut
21 à 26	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	70 jours	70 jours
26 à 31	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	80 jours	80 jours
31 et plus	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	90 jours	90 jours
(1) Les indemnités de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance se déduisent de cette garantie de rémunération				

Conformément aux dispositions légales relatives à l'indemnisation due par l'employeur en cas de maladie, la rémunération partiellement maintenue en cas de maladie ou d'accident s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur cet article dans un délai de 1 an à compter de la signature du présent accord.

32-1 (nouveau) **(Avenant n° 1, 13 oct. 2016, non étendu) Ouvriers**

La durée d'indemnisation du salarié pendant son arrêt de travail varie suivant son ancienneté et suivant la durée de l'absence. Pendant une première période de 30 jours, le salarié perçoit 90 % de sa rémunération brute, puis les 30 jours suivants il perçoit les 2/3 de cette rémunération.

Ancienneté (en années)	Indemnisation par période de 12 mois (1)			
	Point de départ		Durée	
	Accident du travail, accident de trajet et Maladie professionnelle	Maladie	À 90 % du salaire brut	À 66,66 % du salaire brut
1 à 6	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	30 jours	30 jours
6 à 11	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	40 jours	40 jours
11 à 16	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	50 jours	50 jours
16 à 21	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	60 jours	60 jours
21 à 26	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	70 jours	70 jours
26 à 31	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	80 jours	80 jours
31 et plus	1 ^{er} jour	6 ^{ème} jour	90 jours	90 jours
(1) Les indemnités cette garantie sociale et des régimes de prévoyance se déduisent de cette garantie de rémunération				

Conformément aux dispositions légales relatives à l'indemnisation due par l'employeur en cas de maladie, la rémunération partiellement maintenue en cas de maladie ou d'accident s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

32-2 **ACT et Agents de maîtrise**

Sous réserve de justifier d'une présence effective de plus d'un an, les personnels ACT et agents de maîtrise, bénéficieront d'une indemnisation complémentaire en cas d'arrêt maladie justifié par un arrêt de travail.

L'indemnisation complémentaire sera versée sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance s'il y a lieu, et en tenant compte de la carence de versements de ces organismes.

L'indemnisation sous les réserves ci-dessus, sera versée au collaborateur suivant le régime ci-après :

- 80 % pendant 60 jours après un an de présence

- 80 % pendant 90 jours après 3 ans de présence

Conformément aux dispositions légales relatives à l'indemnisation due par l'employeur en cas de maladie, la rémunération partiellement maintenue en cas de maladie ou d'accident s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts pour maladie ou accident sont accordés au salarié au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

32-3 Cadres

Sous réserve de justifier d'une présence effective de plus d'un an, les personnels cadres, bénéficieront d'une indemnisation complémentaire en cas d'arrêt maladie justifiée par un arrêt de travail.

Cette indemnisation complémentaire sera versée sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance s'il y a lieu, et en tenant compte de la carence de versements de ces organismes.

L'indemnisation sous les réserves ci-dessus, sera versée au collaborateur suivant le régime ci-après :

- 80 % pendant 3 mois et 50 % pour les 3 mois suivants de un an à 3 ans de présence

- 100 % pendant 3 mois et 50 % pour les 3 mois suivants au-delà de 3 ans de présence

Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée d'un mois par 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois d'indemnisation pour chacune d'elles.

Conformément aux dispositions légales relatives à l'indemnisation due par l'employeur en cas de maladie, la rémunération partiellement maintenue en cas de maladie ou d'accident s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler

Si plusieurs arrêts pour maladie ou accident sont accordés au salarié au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Pour soigner les enfants malades il sera accordé après un an d'ancienneté aux cadres des absences sans rémunération avec un maximum de 2 mois par an.

Article 33

Protection de la maternité

Pendant et après leur grossesse les femmes bénéficient dans le cadre de leur travail d'avantages liés à leur état.

L'emploi des femmes enceintes à des machines notoirement fatigantes sera examiné en accord avec le Médecin du travail et pourra, dans la mesure du possible avec les besoins du service, faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de la salariée.

Article 34

Maternité, paternité, adoption, absence pour enfant malade

34-1

Maternité

Conformément aux dispositions légales en vigueur un congé maternité sera accordé aux salariées en état de grossesse, sous réserve de la justification de leur état.

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressée un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler

Pour éviter la carence des versements, l'employeur pourra subroger au versement de la sécurité sociale par laquelle il se fera rembourser.

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise au moment de leur départ, des facilités pourront être accordées aux femmes allaitant leur enfant, soit sous forme de congé sans solde, d'une durée de 12 mois au maximum, soit sous forme d'aménagement de l'horaire personnel de l'intéressée.

34-2

Paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de grossesses multiples. Le salarié qui désire bénéficier de ce congé doit en avertir son employeur dans un délai de un mois précédant la date à laquelle il entend en bénéficier.

Ce congé peut se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours prévu à l'article 36 et peut lui succéder directement ou être pris séparément.

34-3

Absence enfant malade

Il peut être accordé au père ou à la mère sur présentation d'un certificat médical, des congés sans solde pour soigner un enfant malade. Ce congé ne pourra conduire à une absence supérieure à quinze jours calendaires par an.

34-4 **Adoption**

Le salarié, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, bénéficie du droit d'interrompre son travail, pendant plusieurs semaines, à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé est accordé et pris dans les conditions légales en vigueur au moment de l'événement.

Lorsque les deux conjoints travaillent, le congé d'adoption peut être pris par le père ou la mère.

34-5 **Congé de solidarité**

Tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions déterminées par la loi.

Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Article 35

Congé parental d'éducation du père ou de la mère

En application de l'article L. 1225-47 du code du travail relatif au congé parental d'éducation : tout salarié répondant aux conditions définies par la législation a droit à un congé parental d'éducation ou à une réduction de sa durée hebdomadaire de travail.

La suspension du contrat de travail pour la prise à temps plein du congé parental, est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté

Article 36

Congés exceptionnels

Tout salarié bénéficie sur justificatif et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence de (L. 3142-1)

Mariage d'un salarié	4 jours ouvrés ;
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré
Décès du conjoint ou partenaire lié par un PACS	3 jours ouvrés
Décès du père ou de la mère	1 jour ouvré
Décès d'un enfant	3 jours ouvrés
Décès du père ou de la mère du conjoint	1 jour ouvré
Décès du frère ou de la sœur	1 jour ouvré
Journée défense et citoyenne L. 3142-73	1 jour ouvré
Naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption	3 jours ouvrés

Pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, seront pris en compte les enfants par filiation légitime. Ces autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées sans condition d'ancienneté et devront être pris par journée complète.

Les jours de congés seront accordés sur justificatifs de l'événement correspondant. Ils seront pris dans les jours comprenant ou immédiatement voisins de l'événement en cause. Ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

Lorsque l'événement se produit pendant une période d'absence dont la durée permet de faire face aux obligations entraînées par l'événement, l'attribution de ces droits devient sans objet.

Des autorisations d'absence complémentaires, non rémunérées et non assimilées à un temps de travail effectif, pourront être accordées par l'employeur pour d'autres événements familiaux ou des démarches d'ordre administratif présentant un caractère impératif.

Afin de tenir compte de l'évolution sociale et pour permettre aux salariés d'occuper la place qui leur revient dans les structures existantes ou à venir ayant un caractère social ou civique, il est convenu que dans le cadre de l'organisation de chaque entreprise ces salariés puissent bénéficier d'autorisations d'absence exceptionnelles non rémunérées et sans rupture du contrat de travail.

Chaque cas fera l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur.

Article 37
Congés payés

37.1

Fermeture totale et congés par roulement

Les congés payés peuvent être accordés collectivement avec fermeture totale de l'établissement ou par roulement.

a)

Fermeture totale

La Direction consultera préalablement le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur la date de fermeture, en s'efforçant de concilier les nécessités de l'organisation avec les souhaits du personnel.

Cette date de fermeture devra être portée à la connaissance du personnel au moins deux mois à l'avance. La date de prise du congé principal est fixée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année. Les entreprises auront la possibilité de déroger à cette période en lui substituant une autre période, qui sera fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Lorsque la Direction de l'entreprise l'estimera absolument nécessaire, le personnel de maintenance pourra être employé, en tout ou partie, pendant la période d'arrêt de l'entreprise.

Le chef d'entreprise devra s'efforcer d'employer les salariés dont le congé serait inférieur à la durée de la période de fermeture de l'entreprise.

b)

Congés par roulement

La direction pourra organiser la prise des congés payés par roulement après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel qui feront connaître à la direction les souhaits des salariés quant aux dates de départ en congé.

L'ordre des départs sera fixé par la Direction en tenant compte des nécessités du service, des desiderata des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.

Ces consultations devront avoir lieu de telle sorte que l'affichage de l'ordre des départs puisse être effectué un mois avant la date du premier départ en congé.

Des congés pourront être accordés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ou de la période prévue par l'accord d'entreprise ou d'établissement, après accord entre la direction et les bénéficiaires.

37.2

Durée des congés

La durée des congés payés demeure fixée selon les dispositions légales :

Sont assimilés à un temps de travail effectif, en vue du calcul de la durée des congés, les absences pour :

D'une part :

- Le congé de maternité ou d'adoption
- La maladie professionnelle

- L'accident du travail

D'autre part,

- la maladie ou l'accident justifiés dans les conditions prévues par l'article 31 du présent accord dans la limite d'une durée totale cumulée de deux mois ;

- Les périodes militaires de réserve, volontaires ou obligatoires ;

- Les absences prévues aux articles 9

- Les congés exceptionnels prévus à l'article 36

L'indemnité de congés annuels payés est calculée conformément à la réglementation en vigueur. Les congés payés constituant un des éléments de la rémunération afférente au mois où ils sont pris, seront réglés à la même date que l'ensemble des autres éléments de la rémunération mensuelle dudit mois.

Article 38
Jours fériés

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur. (L. 3133-3)

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de diminution de la rémunération dans la mesure où le salarié a au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, a accompli au mois 200 H de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié et a travaillé normalement la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié sauf absence autorisée.

Une journée de solidarité est effectuée conformément à la loi en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Il s'agit :

- Pour le salarié, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée,

- Pour l'employeur, du versement de la contribution solidarité autonomie conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'accomplissement de cette journée seront fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Titre VI

Durée et organisation du travail

Article 39

Dispositions générales sur le temps de travail

39.1

Temps de travail effectif

En application des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans

pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 du code du travail sont réunis. Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque que le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doit être réalisé dans l'entreprise ou sur le lieu de travail conformément à l'article L. 3121-3 du code du travail.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif conformément à l'article L. 3121-4.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit d'une contrepartie financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire»

39.2 Astreinte

L'astreinte est définie comme une période au cours de laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, sans être pour autant à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

Seul le temps consacré à l'intervention, y compris le temps de trajet normal, pour effectuer un travail au service de l'entreprise est considéré comme du temps de travail effectif.

Afin d'assurer la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, le délai de prévenance des salariés effectuant des astreintes est fixé le plus longtemps à l'avance et au moins à 15 jours. Ce délai pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles.

En dehors des périodes d'intervention, qui sont décomptées dans le temps de travail effectif, le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire. En cas d'intervention effective pendant l'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début

de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le code du travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

Lorsque l'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de travaux urgents destinés à préserver la sécurité des biens et des personnes, le repos hebdomadaire peut être suspendu avec un repos compensateur prévu ultérieurement et il peut être dérogé au repos quotidien.

En fin de mois, l'employeur remet au salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois ainsi que la contrepartie correspondante.

La mise en place d'une astreinte devra obligatoirement s'accompagner d'une compensation. Celle-ci peut être attribuée soit sous une forme financière, soit sous la forme d'un repos. Cette compensation est égale à 10 % du taux horaire de base des personnes soumises à une obligation d'astreinte pour la période considérée, en semaine. Cette compensation sera doublée pour les samedis, dimanches et jours fériés. Le mode de calcul est donc le suivant :

Les périodes d'astreintes seront définies par les entreprises après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Elles seront rémunérées de la manière suivante :

- En semaine, les heures définies comme heures d'astreintes seront rémunérées à hauteur de 10 % du salaire horaire de base du salarié.
- Le weekend et les jours fériés les heures définies comme heures d'astreintes seront rémunérées à hauteur de 20 % du salaire horaire de base du salarié.

Les astreintes pourront être décidées par l'employeur pour des périodes pouvant aller de 7 heures consécutives à 35 heures consécutives, pendant la semaine ou le weekend.

Exemple :

Cas d'un salarié dont la rémunération est de 12 € brut de l'heure

- Astreinte de semaine (du lundi 0 h au vendredi 24 h)
 - Période d'astreinte : un salarié est d'astreinte un lundi de 21 h à 5 h du matin, un mercredi de 22 h à 5 h du matin et un jeudi de 20 h à 4 h du matin
 - Il effectue donc (8 h + 7 h + 8 h) 23 heures d'astreinte
 - Son taux horaire de base est de 12 €
 - Sa compensation financière sera calculée ainsi : (23 h * 12 €) * 10 % soit 27,60 €
- Astreinte de weekend (du samedi 0 h au dimanche 24 h)
 - Période d'astreinte : un salarié est d'astreinte un samedi de 20 h à 8 h du matin et un dimanche de 18 h à 6 h du matin

— Il effectue donc (12 h + 12 h) 24 heures d'astreinte

— Son taux horaire de base est de 12 €

— Sa compensation financière sera calculée ainsi :
(24 h * 12 €) * 20 % = 57,60 €

39.3

Durée du travail

Durée légale

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente cinq heures par semaine civile. La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret conformément à l'article L. 3121-34 du code du travail.

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'une pause non rémunérée dont la durée ne peut être inférieure à 20 minutes.

Durée hebdomadaire maximale

La durée du travail sur une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures. La durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

39.4

Les heures supplémentaires

39.4.1

Définition

Sont considérées comme des heures supplémentaires, toutes les heures effectuées à la demande de l'employeur au delà de la durée hebdomadaire ou d'une durée considérée comme équivalente. La durée de travail hebdomadaire s'entend des heures de travail effectif et des temps assimilés.

Le contingent annuel est fixé à 220 heures par an et par salarié ou à 150 heures en cas de modulation.

Le nombre d'heures supplémentaires pourra être ramené à un nombre d'heures inférieur dans le cadre d'un accord signé au sein de l'entreprise.

Ne sont pas soumis au contingent d'heures supplémentaires :

- les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail
- les salariés soumis à un forfait annuel en jours.
- les salariés soumis à un forfait annuel en heures.

39.4.2

Contreparties aux heures supplémentaires

a

Majorations de salaires

Les heures supplémentaires accomplies au delà de la durée hebdomadaire fixée par l'article 39-3, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Un accord d'entreprise ou d'établissement signé antérieurement au présent accord peut prévoir jusqu'au 31 décembre 2015 un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. À partir du 1^{er} janvier 2016, cette dérogation ne sera plus possible.

b

Le repos compensateur de remplacement (ou repos compensateur équivalent)

Sauf dans le cas du décompte annuel du temps de travail effectif, le payement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos de durée équivalente de :

- 1 H 15 mn pour les heures majorées à 25 %
- 1 H 30 mn pour les heures majorées à 50 %

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures.

Le remplacement des majorations par un repos compensateur équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient accomplies en deçà ou au delà du contingent

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

L'employeur détermine, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent :

- Si la conversion est une mesure collective, ou individuelle
- La ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos
- La ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement.

c

Contrepartie obligatoire en repos

En plus des majorations de salaires, les heures accomplies au delà du contingent annuel tel que fixé à l'article 39-4.1 ou par accord d'entreprise, ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos, fixée à

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés

L'employeur détermine, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent :

- La ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos
- La ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement.

39.5

Temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel celui dont la durée du travail est inférieure aux durées fixées à l'article 39.3.

Les entreprises pourront mettre en place des contrats de travail à temps partiel en respectant les dispositions des articles L. 3123-2 et suivants du code du travail.

La rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Conformément à la législation, les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes avantages que le salarié à temps complet.

Ils pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans le cadre des articles L. 3123-17 et suivants du code du travail.

39-6

Temps de repos

Le respect des temps de repos constitue une règle fondamentale de la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier sauf dérogations législatives ou conventionnelles.

Repos dominical

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire doit être donné de préférence le dimanche.

39-7

Travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon un horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;

- Soit accompli, pendant une période de douze mois consécutifs, deux cent soixante dix heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures et comprend obligatoirement un horaire incluant la période entre 24 heures et 5 heures.

Des accords d'entreprises pourront déroger à cet horaire sous réserve de respecter une amplitude de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures.

Article 40

Compte Épargne Temps

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

40-1

Mise en place du compte épargne temps

La mise en œuvre d'un compte épargne temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise. Cet accord devra être conclu selon les formes prévues par l'article 8 de la présente convention.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, pourront, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne temps selon les dispositions comprises dans la présente convention.

Les accords d'entreprises devront prévoir les conditions et limites de l'alimentation du compte épargne temps, en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective de travail, à l'initiative de l'employeur.

Ils devront en outre prévoir les modalités de gestion du compte épargne temps, ses conditions d'utilisation et de liquidation, les conditions de transfert éventuel des droits d'un employeur à un autre en cas d'appartenance à un groupe.

40-2

Bénéficiaires du compte épargne temps

L'accord d'entreprise instituant un compte épargne temps, peut prévoir que les bénéficiaires devront avoir une ancienneté minimale dans l'entreprise pour pouvoir ouvrir un compte épargne temps.

À défaut d'accord, les salariés pourront bénéficier de l'ouverture d'un compte épargne temps après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le compte épargne temps est facultatif. Aucun salarié ne peut se voir imposer par son employeur l'ouverture et l'utilisation d'un compte épargne temps sauf s'agis-

sant des heures effectuées au delà de la durée légale collective du travail que l'employeur est susceptible de vouloir collectivement affecter au compte épargne temps de chacun de ses salariés.

40-3

Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être alimenté de jours de congés ou de repos et/ou d'éléments valorisés en temps ou en argent selon les formes prévues par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord d'entreprise, le compte épargne temps pourra être alimenté par :

- Des jours de congés payés dans la limite de 5 jours par an
- Des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires telles que définies à l'article 39-4.2 b et c de la présente convention (repos compensateur de remplacement et contrepartie obligatoire en repos)
- Des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail dans la limite de par 12 jours par an : il s'agit des jours de RTT et des jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à une convention de forfait.
- Des jours de congés et de repos accordés au titre de l'organisation du travail
- Des heures supplémentaires soit à la demande des salariés soit à la demande de l'employeur s'agissant des heures supplémentaires collectives.

Le compte épargne temps pourra également être alimenté en éléments de salaire à la demande du salarié, par :

- Les majorations de salaire liées aux heures supplémentaires ou complémentaires
- Les augmentations générales ou individuelles dont bénéficie le salarié (sous réserve de respecter les minima conventionnels et le SMIC)
- Des primes et indemnités conventionnelles

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un ou l'autre des éléments figurant ci-dessus pourra être prise pour une année civile. Il peut modifier sa décision pour la ou les années suivantes.

Le compte épargne temps est individuel. L'employeur comptabilise pour chaque salarié le nombre de jours ou d'heures à disposition du salarié.

Les heures ou jours de travail seront bloqués dans le compte épargne temps pour la durée prévue par l'accord.

À défaut d'accord, le compte épargne temps sera réputé à durée indéterminée.

40-4

Utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être utilisé par le salarié pour des absences, des congés ou pour percevoir un complément de rémunération.

40-4-1

Utilisation du compte épargne temps pour indemniser des absences

Le salarié pourra utiliser son compte épargne temps pour financer tout ou partie notamment :

- D'un congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel
- D'un congé de soutien ou de solidarité familiale
- D'un congé de présence parentale
- D'un congé pour création d'entreprise
- D'un congé sabbatique
- D'un congé de solidarité internationale
- D'une période de formation hors temps de travail
- D'une cessation progressive ou totale d'activité
- D'un congé sans solde.

La période de prise du congé issue du compte épargne temps fait l'objet d'un accord négocié entre l'employeur et le salarié.

Le salarié informe la direction de son souhait de prendre tout ou partie des heures ou jours du compte épargne selon les modalités d'usage dans l'entreprise.

L'accord d'entreprises peut définir les conditions d'utilisation des heures supplémentaires collectives affectées collectivement par l'employeur sur le CET des salariés.

40-4-2

Indemnisation de l'absence

Lorsque le salarié utilise son compte épargne temps pour s'absenter, il est indemnisé sur la base des jours d'absence utilisés, ceux-ci sont décomptés du Compte épargne temps.

L'accord d'entreprise prévoit les modalités d'indemnisation du salarié.

1. Calculés sur la base du taux horaire du salarié le jour de l'alimentation du compte épargne temps.
2. Calculés soit sur la moyenne des sommes acquises par jour ou heure en compte dans le compte épargne
3. Calculés soit sur la base du salaire au moment de la prise du congé.

À défaut d'accord, le salarié sera indemnisé du nombre de jours réellement pris sur la base du salaire qu'il aurait dû percevoir au moment de la prise du congé (cas n° 3).

40-4-3

Sortie en rémunération

À l'issue d'une période prévue par l'accord d'entreprise, les jours capitalisés et non transformés en congés pourront, à la demande du salarié, être débloqués en tout ou en partie sous la forme d'un complément de rémunération.

Conformément à l'article L. 3153-2 du code du travail, seuls les jours de congés excédant les 30 jours ouvrables annuels légaux peuvent être convertis en rémunération. Les jours de congés correspondant à la

cinquième semaine de congé légal ne peuvent pas être débloqués pour obtenir un complément de salaire.

Le versement de l'indemnité correspondante est effectué au plus tard le trimestre suivant la demande de transformation du compte épargne en rémunération.

L'accord signé au sein de l'entreprise peut prévoir la revalorisation des droits acquis par le salarié. Cette revalorisation doit être collective et concerner l'ensemble des salariés. La revalorisation peut être décidée uniquement pour certains éléments inclus dans le compte épargne temps.

À défaut d'accord, le salarié peut demander le déblocage de ses droits sous la forme d'une rémunération complémentaire à l'issue d'une période de 1 an.

Les jours de repos affectés sur le CET seront rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette liquidation «partielle» du CET.

40-5

Plafonnement du compte épargne temps

L'accord d'entreprise prévoit le plafonnement du compte épargne temps que le salarié peut librement décider de liquider à tout moment dans les conditions fixées par l'accord.

À défaut d'accord, le plafonnement est égal au montant garanti par l'AGS.

40-6

Liquidation du compte épargne temps

L'accord instituant le compte épargne temps prévoit les cas de liquidation exceptionnelle du compte épargne temps, et les modalités de sa liquidation.

En l'absence d'accord prévoyant des modalités différentes, la liquidation exceptionnelle du compte épargne temps est possible en cas de :

- mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé
- divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité
- l'invalidité du salarié, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.
- situation de surendettement reconnue par l'organisme compétent
- cessation du contrat de travail
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité.

Dans le cas du décès du salarié, il appartient à l'employeur de verser à ses ayants droit les sommes issues du compte épargne temps en établissant le solde du compte du salarié.

Article 41

Organisation du temps de travail

Les parties signataires considèrent que l'aménagement du temps de travail est un moyen d'assurer le maintien

et le développement de l'emploi et d'y contribuer solidairement tout en permettant une harmonisation équilibrée des temps entre vie professionnelle et vie privée compte tenu des réalités économiques et humaines des entreprises de la branche.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause les accords d'entreprises signés antérieurement.

41-1

Aménagement du temps de travail

Indépendamment des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place dans les entreprises avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de référence supérieure ou égale à l'année.

La période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le sujet, la période de référence correspond :

- soit à une période de plusieurs semaines
- soit à l'année

41-1-1

Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre de l'aménagement du temps de travail prévu au présent article :

- les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de plusieurs semaines retenue par l'entreprise.
- Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure en cas de modulation (semaine haute)
- les heures de travail effectif ou assimilées réalisées au-delà de la limite légale de 1607 heures.

41-1-2

Limite basse de travail pour les entreprises soumises à des variations d'activité sur l'année

Dans les entreprises soumises à des variations d'activité de travail et n'appliquant pas les régimes de fonctionnement continus, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement. Sauf accord d'entreprise antérieur prévoyant des dispositions autres, l'horaire hebdomadaire collectif de travail ne peut être inférieur à 21 heures et supérieur à un nombre d'heures qui sera défini au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de difficultés économiques, les entreprises pourront descendre en deçà de cette limite par la mise en place du chômage partiel.

41-1-3

Délai de prévenance en cas de changement d'horaire

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, au moins égal à 7 jours calendaires, sauf nécessité d'assurer la continuité de fonctionnement de l'outil productif ou de service. La définition des situations exceptionnelles qui justifieraient la réduction du délai susvisé fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel.

41-1-4

Lissage de la rémunération

Les entreprises appliquant une répartition du temps de travail sur une période supérieure à une semaine et au plus égale à l'année devront pratiquer un lissage de la rémunération.

Celle-ci sera calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen pratiqué par l'entreprise et en tenant compte de la durée du temps de travail du salarié.

Les primes à périodicité non mensuelle n'entrent pas dans le lissage de la rémunération mensuelle.

En cas d'augmentation individuelle ou collective, la rémunération sera lissée sur la base de la nouvelle rémunération à partir de sa date d'application.

Le taux horaire applicable aux heures supplémentaires sera le taux de la rémunération du mois sur lequel elles sont payées.

41-1-5

Entrée ou sortie d'un salarié en cours de période référence

Lorsque le salarié entre ou sort au cours de la période de référence, et qu'il a effectué un horaire moyen supérieur à l'horaire moyen ayant servi de base au lissage de la rémunération, il aura droit à un rappel de salaire des heures réellement effectuées.

Pour la période de modulation considérée, les heures effectuées au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires sont considérées comme des heures supplémentaires.

Sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité des heures de la période de référence, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail réel.

41-1-6

Absences

La rémunération lissée sert de base de calcul pour le calcul de l'indemnité ou du maintien de salaire, chaque fois qu'elle est due par l'employeur pour toutes causes non liées à la variation des horaires, telle que notamment l'absence pour maladie ou maternité.

Elle sert également de base pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de l'indemnité de départ à la retraite.

41-2

Les conventions de forfait

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévues par le code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir à des conventions de forfait sur l'année.

Les conventions de forfait ne se présument pas et devront faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

41-2-1

Les conventions de forfait en heures sur l'année

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année :

- Les cadres intégrés dans un atelier, un service ou une équipe mais qui par la nature de leur fonction ne suivent pas ou ne peuvent pas suivre l'horaire collectif applicable dans cette unité.

- Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, c'est à dire d'une liberté d'action dans la gestion de leur planning et horaire de travail, dont notamment les salariés itinérants.

La convention de forfait peut être conclue à partir d'un volume annuel d'heures supplémentaires minimum de 50 heures, portant ainsi la durée annuelle de travail à 1 657 heures. Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

À défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées.

La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives aux durées maximales du temps de travail.

41-2-2

Les conventions de forfait en jours sur l'année

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des

fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- Tous les salariés, non concernés par l'horaire collectif de travail, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 25 %.

Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Sous réserve du respect des repos journaliers et hebdomadaires prévus par le Code du travail, le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du nombre de jours de repos pris par le collaborateur.

Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos, notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos auxquels le salarié n'a pas renoncé.

Titre VII

Protection sociale complémentaire

Article 42

Dispositions générales

Chaque entreprise relevant de la présente convention mettra en place un régime de base collectif et obligatoire de prévoyance pour garantir l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ainsi les entreprises rentrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 devront instaurer et souscrire un contrat de garanties collectives de prévoyance couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès à un niveau au moins égal aux dispositions

décrites ci dessous. Le choix de l'organisme de prévoyance est laissé à l'initiative de l'entreprise et donnera lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Article 43

Bénéficiaires

Les garanties de prévoyance s'appliqueront à l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective de l'industrie de bois de pin maritime en forêt de Gascogne quelque soit la nature de leur contrat de travail.

Le bénéfice des garanties cesse le jour où le salarié ne relève plus des effectifs d'une entreprise de l'Industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne sous réserve de l'application des dispositions de l'article 50 du présent accord.

Pour bénéficier des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, les arrêts de travail doivent être dûment constatés par certificat médical et, s'il y a lieu contre visite à l'initiative de l'employeur, être justifiés dans les 48 heures et pris en charge par la sécurité sociale.

Seuls les arrêts de travail dont la date initiale est postérieure à la mise en place des présentes dispositions ouvrent droit à indemnisation.

Les garanties prévues au contrat de prévoyance continueront de s'appliquer aux salariés dont le contrat est suspendu pour causes de maladie, maternité, accident... et qui bénéficient du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Article 44

Garantie Incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié en arrêt de travail, consécutif à une maladie ou un accident, qu'il soit professionnel ou non et pris en charge par la Sécurité Sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

L'indemnité journalière complémentaire de prévoyance est versée à l'expiration des droits aux prestations détaillées à l'article 32 « indemnisation complémentaire pour maladie ou/et accident » de la présente convention et ce, tant que dure le versement des indemnités journalières de Sécurité Sociale au plus tard jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

- En situation d'incapacité temporaire de travail due à une maladie ou à un accident, le montant de l'indemnité journalière complémentaire de prévoyance est fixé à 70 % du salaire brut de référence, après 1 an d'ancienneté sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale.

Le salaire de référence à prendre en compte est celui défini à l'article 47.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel,

indemnités chômage partiel...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité professionnelle.

Dans tous les cas le bénéfice des indemnités journalières complémentaires de prévoyance cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- Reprise du travail du salarié
- Décès du salarié
- Mise en invalidité par la Sécurité Sociale
- Au départ en retraite du salarié.

Article 45

Garantie invalidité définitive

En cas d'incapacité permanente partielle ou totale ouvrant droit au versement d'une rente d'invalidité de la Sécurité Sociale de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie telle que définie à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale, le salarié bénéficiera d'un complément d'indemnisation sous forme de rente égale à :

80 % du salaire de référence,

sous déduction de la rente d'invalidité brute servie au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé par la sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel ou tout autre revenu de remplacement.

La rente d'invalidité est maintenue au salarié aussi longtemps qu'il perçoit une pension d'invalidité de la Sécurité Sociale. Cette rente est suspendue si la Sécurité Sociale suspend le versement de sa propre pension.

Le salaire de référence à prendre en compte est celui défini à l'article 47.

Dans tous les cas le bénéfice de la garantie complémentaire de prévoyance cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- Reprise du travail du salarié,
- Départ à la retraite du salarié
- Décès du salarié.

Article 46

Garantie en cas de décès

En cas de décès du salarié, survenant avant son départ à la retraite et quelle qu'en soit la cause, il est versé à ses ayants droit un capital dont le montant est exprimé en pourcentage du salaire de référence quelque soit la situation de famille du salarié le jour de son décès.

Le capital sera égal au minimum à 100 % du salaire de référence.

En cas de décès du salarié, les bénéficiaires du capital, sont la ou les personne(s), ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme assureur.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé comme suit :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ou de fait, ou au partenaire lié à l'assuré par un PACS,
- à défaut de ceux-ci (conjoint ou partenaire de PACS), le capital est versé par parts égales entre eux :
 - aux enfants de l'assuré,
 - à défaut, à ses petits enfants,
 - à défaut de descendants directs, aux parents survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants,
 - à défaut de tous les susnommés, aux autres ayant droits.

Article 47

Salaire de référence servant au calcul des prestations de prévoyance

Le salaire brut de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est constitué par la somme des rémunérations brutes soumises à cotisations sociales au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement entraînant la mise en œuvre des garanties.

En cas d'activité incomplète au cours de la période de référence (maladie, mi-temps thérapeutique...) le salaire est reconstitué selon les règles de la sécurité sociale.

Le salaire brut de référence est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 48

Taux de cotisation

Les employeurs négocieront avec l'organisme assureur de leur choix le taux applicable correspondant aux garanties minimales prévues.

Les représentants du personnel seront consultés sur le dispositif mis place dans l'entreprise.

Article 49

Répartition des cotisations

Sauf dispositions ou accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, la quote part salariale consacrée au financement des garanties de prévoyance prévues dans le présent accord sera de 50 %

Article 50

Portabilité des garanties de prévoyance

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de l'avenant N° 3 du 18 mai 2009, les garanties de prévoyance pourront être maintenues au salarié dont le contrat de travail est rompu, sous réserve que le contrat ait duré plus d'un mois au sein de l'entreprise et de pouvoir bénéficier de l'indemnisation de pole emploi.

Les garanties pourront être maintenues pour une durée équivalente au contrat de travail avec un maximum de 9 mois.

Les entreprises devront négocier avec l'organisme assureur les modalités de financement de cette portabilité.

Article 51

Délai de mise en œuvre du régime de prévoyance

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de 12 mois à compter de la date d'extension du présent accord pour souscrire un contrat de prévoyance conforme aux garanties minimales décrites ci dessus.

Les établissements qui disposent déjà d'un régime de prévoyance pour leurs personnels salariés comportant des garanties supérieures risque par risque, pourront maintenir leurs régimes auprès de leurs organismes assureurs.

Les établissements qui ont mis en place un régime de prévoyance ne comportant pas des garanties supérieures risque par risque, disposent d'un délai maximum de 12 mois pour se mettre au niveau des garanties conventionnelles.

Article 52

Information des entreprises et des assurés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigeront une notice d'information à destination des salariés des entreprises. L'entreprise remettra à chaque salarié un exemplaire de cette notice.

Article 53

Complémentaire santé

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la mise en place d'une complémentaire santé pour l'ensemble des salariés.

Pour cela, les signataires décident de confier à une commission paritaire spéciale, le plus rapidement possible, désignée au niveau de la branche, des missions spécifiques relatives à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé.

Titre VIII

Formation professionnelle

Les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie sont définies par l'accord du 29 novembre 2012.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Collectes des contributions de formation professionnelle continue

Accord du 15 novembre 2017

[Étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter de sa signature et pour les collectes réalisées à partir du 28 févr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Industries du Bois d'Aquitaine ;

Union des Industries Régionales de Pin Maritime.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSCBA CGT;

FNCB CFDT.

Il a été convenu et décidé ce qui suit.

Préambule

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés du secteur de l'Industrie du bois de Pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à OPCALIA dénommé «OPCA de branche» ci-après, les contributions formation pour lesquelles ceux-là ont compétences de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le Pin Maritime en Forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot et Garonne et qui ne sont pas liés par une Convention Nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (N.A.F rév 2, 2008).

1610 A Sciage et rabotage du bois hors imprégnation

À l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article 1144-3 du Code Rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris,

1623 Z Fabrication de charpentes et de menuiserie.

Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures,

1624 Z Fabrication d'emballages en bois

Y compris le montage de caisses en bois,

1629 Z Fabrication d'objets divers en bois

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

Titre II

Dispositions relatives à la collecte des contribution formation par les OPCAS de branches

Article 3

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du Code du travail, comprenant :

1 — Une contribution «professionnalisation» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2 — Une contribution «plan de formation» de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente

Article 4

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'un des OPCAS de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du Code du travail, décomposée comme suit :

1 — Une contribution «professionnalisation» de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente

2- Une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut pré-

voir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés;

3 — Une contribution «plan de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4 — Une contribution «congé individuel de formation» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5 — Une contribution «fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versée au cours de l'année précédente, visées aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution «professionnalisation» de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés;

3. Une contribution «plan de formation» de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution «congé individuel de formation» de 0,20% des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution «fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprise employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visées aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution «professionnalisation» de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés;

3. Une contribution «congé individuel de formation» de 0,20% des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution «fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels» de 0,20% des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution «CIF-CDD» égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Titre III

Dispositions diverses

Article 8

Suivi de l'accord

L'OPCA de branche rendra compte une fois par an aux partenaires sociaux de l'ensemble des sommes collectées ainsi que des formations mises en place.

Article 9
Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour les collectes réalisées à partir du 28 février 2019

Article 10
Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle, relatives à la collecte et/ou l'affectation de fonds de formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 11
Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du travail et au greffe du Conseil des

Prud'hommes en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux Fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

Article 12
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Article 12
Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 13
Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.